

GAMBARAN FAKTOR-FAKTOR ANTISIPASI KONFLIK KERJA-KELUARGA PADA DOKTER

Tri Rahayuningsih*

Fakultas Psikologi, Universitas Abdurrab,
Jl. Riau Ujung No. 73, Pekanbaru, Indonesia 28292

*tri.rahayuningsih@univrab.ac.id

Abstrak

Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan ketidakseimbangan seorang pegawai dalam mengelola tugas atau tanggungjawab dalam keluarga akan berdampak pada munculnya konflik pekerjaan-keluarga atau yang biasa disebut *work-family conflict* (WFC). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran konflik kerja-keluarga pada dokter, sehingga dapat menghasilkan faktor-faktor yang dapat mengantisipasi WFC di masa mendatang. Responden pada penelitian ini berjumlah empat orang dokter di Pekanbaru dan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *snowball*. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif melalui wawancara mendalam pada responden yang ditranskrip ke dalam verbatim. Teknik analisis data menggunakan olah data verbatim melalui koding dan kategorisasi. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan sejumlah faktor untuk dapat mengantisipasi WFC yaitu: kemampuan mengelola waktu, kompromi jam kerja dengan keluarga, menikmati pekerjaan dan menjaga kualitas berkeluarga, menjadikan pekerjaan bernilai ibadah, serta merencanakan jenjang karir sebagai amanah. Dengan demikian penelitian ini dapat menghasilkan konstruksi baru tentang konflik kerja-keluarga yang diantisipasi, terutama pada dokter yang sering menjadi isu dalam WFC. Saran untuk praktisi dan penelitian selanjutnya didiskusikan dalam penelitian ini untuk pengembangan karir sejak menjadi mahasiswa kedokteran.

Kata kunci: *antisipasi konflik kerja-keluarga, dokter, kualitatif*

Abstract

The high job demands and an employee's imbalance in managing tasks or responsibilities in family would have impact on the emergence of work-family conflicts (WFC). This study aimed to found the description of work-family conflict on medical doctors, so that it could showed factors that can anticipated WFC in the future. Respondents in this studied were four doctors in Pekanbaru and the sampling technique was done by snowball. The research method used was qualitative through in-depth interviewed with respondents transcribed into verbatim. Data analysed techniques used verbatim data through coding and categorization. Based on the resulted of data analysis found a number of factors to be able to anticipated the WFC, namely: the ability to manage time, compromise working hours with family, enjoy work and maintain family quality, make work worth worshipping, and plan career paths as a mandate. Thus this research could built a new constructs about anticipated work-family conflicts, especially for medical doctors who often become issues in WFC. Suggestions for practitioners and research were discussed in this studied for career development since becoming a medical student.

Keywords: *anticipated work-family conflict, medical doctor, qualitative*

PENDAHULUAN

Work-family conflict (WFC) sebagai hilangnya sumber daya di dalam proses pemenuhan peran pekerjaan dan keluarga. Sumber daya yang dimaksud bukan hanya sumber daya fisik seperti waktu dan uang, tetapi juga mencakup emosi dan energi individu. Keluarga dengan pendapatan ganda menyebabkan wanita bekerja lebih lama, sehingga mereka diharuskan tetap bertanggung jawab untuk keluarga dan pekerjaan. Hal tersebut semakin membuat para pegawai tidak dapat membedakan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang yang dapat menimbulkan WFC (Coban & Irmis, 2016). WFC merupakan hasil dari kelebihan beban kerja, jam kerja yang panjang dan tidak teratur, tekanan tentang kinerja, ketidaknyamanan kerja yang merupakan konsekuensi dari faktor risiko keuangan sebagai industri perbankan yang berbaur dengan industri lainnya (Coban & Irmis, 2016) dan pekerjaan di bidang medis (Guraya & Almaramhy, 2017). WFC biasanya akan berdampak pada tidak harmonisnya hubungan seorang pegawai dalam keluarga maupun pada rendahnya kualitas kerja. Rendahnya kualitas kerja yang dilakukan oleh pegawai seringkali dianggap berbahaya bagi perusahaan karena dapat menurunkan produktivitas dan memberikan efek negatif terhadap kinerja pegawai (Rahman et al., 2012).

Penelitian yang memberikan solusi untuk mengatasi WFC telah banyak dilakukan (Tabassum, Jahan, & Rahman, 2013), namun hanya berfokus pada wanita karena asumsi umum yang telah beredar bahwa wanita lebih dipengaruhi oleh konflik daripada pria. Wanita karir yang menikah dan telah memiliki anak-anak mengalami WFC dikarenakan wanita karir memiliki tanggung jawab lebih terhadap pekerjaan dan keluarga sehingga mereka diharuskan untuk memiliki waktu yang lebih banyak untuk memenuhi kedua tanggung jawab tersebut, itulah alasan kenapa wanita sering menghadapi WFC. Begitu pula dengan seorang pegawai pria yang menikah dengan seorang wanita karir mengalami lebih banyak WFC dikarenakan mereka tetap harus saling berbagi peran dalam pemenuhan tanggung jawab keluarga.

Center of Advanced Human Resource Studies (CAHRS) sebuah lembaga yang fokus melakukan penelitian tentang sumber daya manusia menjelaskan bahwa WFC tidak hanya mempengaruhi wanita karena gender bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan bagaimana WFC mempengaruhi pegawai. Faktor lain yang penting adalah orientasi peran gender atau perasaan seseorang tentang tanggung jawab pria dan wanita baik di tempat bekerja maupun di rumah. Seorang individu dengan pandangan tradisional mengenai orientasi peran gender meyakini bahwa pria bertugas sebagai pencari nafkah dan wanita harus menjadi pengasuh anak-anak dan pengurus rumah, namun seorang egaliter memiliki pandangan yang lebih santai tentang pemisahan gender dalam pekerjaan dan keluarga, mereka meyakini bahwa pria dan wanita dapat mengambil berbagai tingkat tanggung jawab di kedua bidang. Melanjutkan penelitian Halbesleben (Smith, Hughes, DeJoy, & Dyal, 2018) memperkuat hasil penelitian CAHRS dengan melakukan penelitian menggunakan sampel sebanyak 168 pemadam kebakaran dengan spesifikasi lajang dan sudah menikah yang seluruhnya merupakan pria bekerja yang menghadapi WFC dengan menjelaskan secara khusus bahwa jam kerja, penjadwalan tidak fleksibel, dan kerja piket dapat menyebabkan WFC.

Sangat sedikit penelitian yang mempertimbangkan hubungan antara stresor kerja, konflik dari pekerjaan ke kehidupan, dan tekanan psikologis di kalangan pekerja medis. Beberapa penelitian yang ada memberikan bukti bahwa konflik dari pekerjaan ke keluarga dapat bertindak sebagai variabel mediasi untuk pekerjaan tertentu dalam industri medis. Di antara pekerja medis, jam kerja sebagai tuntutan profesi yang dapat menimbulkan stress dan penelitian lain yang menunjukkan jam kerja berdampak tekanan psikologis dengan membentuk konflik antara pekerjaan dan hidup. Selain jumlah jam kerja, waktu dan hari kerja

juga dapat berdampak kesulitan psikologis. Dalam penelitian ini, jam kerja tidak standar mengacu pada waktu kerja yang menyimpang dari standar Senin hingga Jumat mulai bekerja di pagi hari dan berakhir di waktu sore hari, termasuk shift kerja yang berputar, akhir pekan tetap bekerja, dan bekerja di malam hari. Jadwal kerja dokter sering bervariasi dan tidak terjadwal, oleh karena itu, kelompok ini mungkin akan mengalami kesehatan mental yang buruk karena jam kerja yang tidak standar (Minnotte, Gravelle, & Minnotte, 2013).

Hasil dari penelitian kualitatif (McMullan, Lapierre, & Li, 2018) memberikan wawasan berbasis bukti yang unik tidak hanya ke dalam berbagai perilaku yang mungkin dapat dilakukan oleh rekan kerja untuk membantu satu sama lain mengelola tuntutan pekerjaan dan keluarga dengan lebih baik, tetapi juga menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian yang akan dilakukan ini akan menampilkan studi eksplorasi dengan menggali faktor-faktor antisipasi konflik-kerja keluarga melalui wawancara mendalam pada dokter, sehingga dapat membangun konstruksi pengukuran lebih lanjut terhadap konflik pekerjaan dan keluarga di masa mendatang.

TINJAUAN PUSTAKA

Work-family conflict (WFC) dialami saat tuntutan kerja mengganggu partisipasi efektif dalam peran tanggung jawab keluarga, dan sebaliknya (Powell et al., 2018). Ada banyak bukti bahwa WFC menghasilkan konsekuensi negatif yang serius untuk individu dan organisasi, misalnya penurunan kepuasan dan kinerja, peningkatan kelelahan dan niat untuk omset (Coban & Irmis, 2016; Smith et al., 2018). Sampai saat ini, sebagian besar upaya untuk mengatasi masalah yang terkait dengan WFC telah dilaksanakan di tingkat organisasi melalui peran kepemimpinan dan pengayaan pekerjaan (Braun & Nieberle, 2017). Meskipun ada bukti bahwa ini dapat bermanfaat bagi beberapa karyawan, ada juga bukti bahwa usaha untuk mengurangi WFC terkadang tidak berhasil atau berhasil hanya dalam konteks kondisi organisasi tertentu (Selvarajan, Singh, & Cloninger, 2016). Selanjutnya, kebijakan dan praktik kerja-keluarga seringkali tidak banyak tersedia untuk semua karyawan, dan mungkin dianggap tidak dapat digunakan karena masalah waktu kerja (Adkins & Premeaux, 2012). Dengan kata lain, begitu individu tertanam untuk menjadikan peran kerja sebagai budaya organisasi, mungkin begitu sulit untuk mengurangi tingkat WFC mereka. Masalah pekerjaan-keluarga dan bukti bahwa sulit untuk mengelola tantangan kerja-keluarga ketika individu telah memasuki pekerjaan dan peran di keluarga (Westring & Ryan, 2011), WFC dapat dijelaskan dari perspektif perkembangan, karena individu yang membuat dan menerapkan keputusan kerja dan keluarga.

Konstruksi yang menghubungkan pengembangan karir dan bidang kerja-keluarga adalah *anticipated work-family conflict* (AWFC). AWFC didefinisikan sebagai: keyakinan bahwa tanggung jawab dalam peran kerja di masa depan seseorang akan mengganggu tanggung jawab dalam peran keluarga di masa depan seseorang. Definisi ini disesuaikan dengan definisi WFC yang sudah ada (Campbell, Campbell, & Watkins, 2015; Cooper-Thomas, Paterson, Stadler, & Saks, 2014; Powell et al., 2018; Westring & Ryan, 2011). Dalam kerangka sosial cognitive career theory (SCCT), AWFC dapat dicirikan sebagai "harapan hasil" (Rogers & Creed, 2011). Harapan terhadap hasil adalah keyakinan tentang kemungkinan hasil keputusan. Jadi, AWFC adalah tipe spesifik dari harapan hasil yang dipusatkan pada keyakinan tentang kemungkinan hasil peran dalam pekerjaan dan peran keluarga di masa mendatang.

Riset terbatas pada konstruksi AWFC (Schultz, Connolly, Garrison, Leveille, & Jackson, 2017), menghasilkan enam dimensi yang mencerminkan dua arah konflik (kerja-

mencampuri-keluarga dan keluarga-mencampuri-kerja) dari tiga jenis konflik berdasarkan waktu, berdasarkan tekanan pekerjaan, dan berdasarkan perilaku (Annor & Amponsah-Tawiah, 2017). Dalam penelitian sebelumnya tentang AWFC (Westring & Ryan, 2011), sebagian besar penelitian telah menyatakan AWFC sebagai unidimensional dari dua dimensi yaitu antisipasi gangguan kerja terhadap keluarga atau *anticipated work interference with family* (AWIF), dan antisipasi gangguan keluarga terhadap pekerjaan atau *anticipated work interference with family* (AFIW). Dalam penelitian ini menggunakan struktur faktor enam dimensi sesuai untuk penilaian AWFC sebagai berikut:

1. Waktu berbasis AWIF: Keyakinan bahwa tuntutan waktu dari peran kerja akan mencampuri tanggung jawab dalam peran keluarga di masa depan.
2. Waktu berbasis AFIW: Keyakinan bahwa tuntutan waktu dari peran keluarga akan mencampuri tanggung jawab dalam peran kerja di masa depan.
3. Strain berbasis AWIF: Keyakinan bahwa beban ketegangan dari peran kerja akan mencampuri tanggung jawab dalam peran keluarga di masa depan
4. Strain berbasis AFIW: Keyakinan bahwa beban ketegangan dari peran keluarga akan mencampuri tanggung jawab dalam peran kerja di masa depan.
5. Perilaku berbasis AWIF: Keyakinan bahwa perilaku yang dibutuhkan dalam peran kerja akan mencampuri tanggung jawab dalam peran keluarga di masa depan
6. Perilaku berbasis AFIW: Keyakinan bahwa perilaku yang dibutuhkan dalam peran keluarga akan mencampuri tanggung jawab dalam peran kerja di masa depan.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan desain studi eksplorasi. Penelitian ini dilakukan di Pekanbaru dengan jumlah responden sebanyak empat orang yang diambil dengan menggunakan teknik sampling *snowball*. Alasan pemilihan sampel yakni dokter karena pekerja medis lebih banyak dituntut dalam jam kerja yang tidak bisa dikontrol oleh mereka dan pekerjaan dokter memiliki resiko terhadap kehidupan / nyawa orang lain. Responden yang dipilih merupakan dokter yang sudah menikah dan memiliki anak. Pengambilan data dilakukan pada tanggal 9 April sampai 15 April 2018. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini berupa pedoman wawancara yang peneliti susun berdasarkan teori. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini ialah teknik koding dan kategorisasi verbatim.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pertama berjenis kelamin pria, bekerja sebagai dokter pendidik, sudah menikah dan memiliki tiga orang anak. Jam kerja tidak mengganggu jam keluarga karena jadwalnya sudah disepakati. Jam kerja di kantor harus efektif agar tidak membawa pekerjaan ke rumah. Sebagai pegawai harus patuh pada peraturan jam kerja, sehingga secara kuantitas memang lebih banyak waktu yang dihabiskan di pekerjaan daripada keluarga. Walaupun demikian, kualitas waktu yang diutamakan karena tuntutan waktu bekerja lebih besar. Waktu di keluarga yang harus menyesuaikan karena ini tidak menjadi masalah, karena bekerja lembur atau di luar jam kerja itu tidak menjadi kebiasaan rutin. Seorang dokter klinisi sering harus tetap bekerja di malam hari, di hari libur dengan jam kerja yang tak teratur, sehingga hanya punya sedikit waktu dengan keluarga dan beribadah, serta bersosialisasi dengan masyarakat. Kondisi dokter klinisi yang seperti itu tidak diinginkan oleh keluarga responden, padahal pendapatan secara ekonomi dokter klinisi lebih besar daripada dokter akademisi.

Masalah keluarga yang sering berdampak pada kinerja adalah karena kelelahan responden dalam pekerjaan rumah tangga akibat tidak memiliki asisten/ pembantu.

Peran dokter sebagai pembelajar, karena ilmu kedokteran terus berkembang sehingga seorang dokter haruslah seorang long life learner atau seorang pembelajar sepanjang hayat. Dokter juga sebagai cendekiawan yang rasional, karena cara berfikir seorang dokter dalam menegakkan diagnosis pasien dan menentukan pengobatan yang tepat berdasarkan evidence based atau bukti rasional dengan tetap memosisikan daya rasionalnya berada di bawah kekuasaan Allah yang menciptakan akal sang dokter untuk berfikir rasional. Dokter juga pemikir, karena dokter menyaksikan secara langsung kekuasaan Allah dalam penciptaan berbagai proses biologis rumit kehidupan manusia, lalu membuatnya selalu berfikir tentang kemahakuasaan Allah yang terbukti atas ciptaan-ciptaanNya itu dan semestinya itu semua membuat dokter menjadi orang yang percaya betul dan beriman, lalu bertakwa kepada Alloh. Dokter juga sebagai pelayan masyarakat, yaitu melayani dan membantu masyarakat mengobati penyakit yang mengganggu kesehatan masyarakat tersebut. Kecakapan perilaku yang dibutuhkan untuk menjalankan perannya yaitu:

1. Iman dan takwa kepada Alloh atau religiusitas.
2. Kecerdasan menguasai ilmu kedokteran.
3. Keterampilan melakukan berbagai tindakan medis.
4. Kemampuan berkomunikasi yang baik.
5. Selalu mau belajar memperbaharui ilmu kedokterannya.
6. Jiwa kepemimpinan yang baik untuk membawa perubahan masyarakat.

Responden kedua, ketiga, dan keempat adalah seorang dokter perempuan yang bertugas di Rumah Sakit, sudah menikah, dan memiliki tiga orang anak. Responden menerima jam kerja yang diberikan karena tidak menyalahi undang-undang, dan keluarga memahami profesinya, sehingga tidak menuntut waktu selain hari sabtu dan minggu. Jika sudah di rumah, responden ingin sepenuhnya tidak lagi diganggu komunikasi dengan staf. Masalah anak sakit akan mengganggu fokus pekerjaan, tetapi tetap pekerjaan harus diselesaikan. Peran seorang dokter tergantung pada pekerjaan yang dijalani, harus bijaksana dalam pengambilan keputusan, dan ramah dalam pelayanan. Sedangkan, keluarga adalah tempat yang bisa memberikan rasa nyaman setelah seharian sibuk dengan pekerjaan, sehingga responden harus bijaksana dalam mengambil keputusan. Biasanya keluarga lebih dapat tolerir. Makna karir bagi responden yaitu untuk membantu dan memberikan pelayanan terhadap pasien, telah sangat sesuai dengan nilai agama Islam. Faktor komunikasi dan kerja sama untukantisipasi konflik antara pekerjaan dan keluarga di masa mendatang. Pekerjaan sangat bernilai jika melalui proses kerja dan usaha yang sungguh-sungguh dan berdoa mengharapakan hasil kerja yang baik dari Allah. Karir dokter akan menjadi jalan menjemput rejeki dari Allah untuk keluarga dan untuk bisa beramal ibadah dari rejeki tersebut, sehingga responden merasa harus sungguh-sungguh dalam proses menjalani karir dengan segala potensi terbaik. Sukses bukan hanya ukuran dunia, tetapi juga untuk kehidupan akhirat, sehingga perlu usaha maksimal dan berdoa. Perilaku kerja Islami yang diterapkan seperti waktu ibadah tidak boleh diganggu oleh waktu kerja, bekerja ikhlas dan amanah.

Organisasi dan pegawai terus mencari solusi WFC yang optimal agar pegawai mendapatkan keseimbangan pekerjaan-keluarga (*work-family balance*). Secara historis WFC didefinisikan sebagai sejauh mana tingkat peran berpengaruh dalam peran lainnya. Jika peran individu dalam pekerjaan mencegah untuk memenuhi peran keluarga, mereka mengalami WFC, tetapi jika peran individu dalam kehidupan keluarga mencegah untuk memenuhi peran di tempat kerja, mereka mengalami konflik keluarga-pekerjaan atau *family-work conflict* (FWC). WFC terbagi menjadi dua model yaitu *bi-directional* dan *multidimensional*, tetapi

dalam penelitian ini yang akan dipahami lebih jauh adalah model *bi-directional* yang terjadi karena pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pengaruh negatif yang dihasilkan dari WFC maupun FWC akan berdampak pada individu pegawai, keluarga, dan organisasi dimana mereka bekerja. Hal tersebut menyebabkan peningkatan fokus pada pengembangan intervensi dan identifikasi kebijakan dan faktor-faktor organisasi yang berfungsi untuk mengurangi WFC yang dialami pegawai (Ishaya & Ayman, 2008).

Banyak cara yang dapat dilakukan untuk dapat menekan konflik yang distimulus oleh tuntutan pekerjaan. Salah satunya religiusitas dapat menekan pengaruh negatif dari WFC (Achour, Nor, & Yusoff, 2016). Kegiatan keagamaan terutama doa dianggap sebagai salah satu alat yang memberikan efek positif dalam menghadapi masalah maupun pengembangan diri seseorang. Konflik dapat diantisipasi jika individu memiliki keyakinan dalam membuat keputusan kerja-keluarga. Hasil penelitian tentang *anticipated work-family conflict* (Westring & Ryan, 2011) dapat memberikan kesadaran bagi mahasiswa kedokteran bahwa tuntutan waktu dalam pilihan karir medis nya akan berdampak pada kehidupan berkeluarga. Pengembangan karir dimulai dari tahap perencanaan atas pilihan karir setelah lulus kuliah. Perencanaan karir dalam teori psikologi sosial kognitif Bandura memasukkan faktor nilai pribadi, yang dalam penelitian ini adalah *islamic work value* (IWV) atau nilai kerja islami (Forster & Fenwick, 2015). Agama bersifat individu dan merupakan katalis yang bersifat menekan konflik yang terjadi di dalam kehidupan individu. Keputusan atas pilihan karir dapat diperkuat dengan melihat faktor-faktor *anticipated work-family conflict* (Cooper-Thomas et al., 2014).

Meskipun penelitian kuantitatif memiliki banyak kekuatan, penelitian kualitatif ini, seperti melakukan wawancara dan terlibat dalam pengamatan praktik di tempat kerja, akan menawarkan wawasan lebih lanjut ke dalam masalah kerja yang dialami oleh pekerja medis. Penelitian ini menggarisbawahi bahwa penting untuk mengkaji masalah keseimbangan pekerjaan dan kehidupan di antara tenaga medis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil di atas, dapat disimpulkan temuan sejumlah faktor untuk dapat mengantisipasi WFC yaitu: kemampuan mengelola waktu, kompromi jam kerja dengan keluarga, menikmati pekerjaan dan menjaga kualitas berkeluarga, menjadikan pekerjaan bernilai ibadah, serta merencanakan jenjang karir sebagai amanah. Dengan demikian penelitian ini dapat menghasilkan konstruksi baru tentang konflik kerja-keluarga yang diantisipasi, terutama pada dokter yang sering menjadi isu dalam WFC, seperti berikut ini.

No	Aspek	Dimension Definition Sample item (diadaptasi dari Carlson et al., 2000)	Aitem
1	Time-based AWIF	a. Kepercayaan bahwa tuntutan waktu dari peran kerja akan mengganggu dengan partisipasi yang efektif dalam peran keluarga di masa depan	Saya memiliki keyakinan setelah lulus kuliah, saya akan melewatkan kegiatan keluarga karena waktu bekerja saya
2			Menurut saya, jam bekerja saya nanti tidak akan mengganggu waktu saya untuk keluarga
3		b. Tidak percaya diri dalam mengelola waktu kerja-keluarga	Saya tidak punya kapasitas untuk dapat mengontrol jam kerja saya di masa mendatang
4		c. Tidak mampu mengantisipasi jam kerja yang panjang	Ketika nanti saya bekerja, saya akan membuat jadwal sehingga tidak akan mengganggu hari libur saya untuk keluarga

5			Waktu untuk keluarga terpaksa akan diambil karena profesi saya di masa mendatang akan mengharuskan saya kerja ekstra	
6	Strain-based AWIF	a. Keyakinan bahwa ketegangan dari peran kerja akan mengganggu partisipasi efektif dalam peran keluarga di masa depan.	Jika nanti saya lelah, saya akan sering emosional di rumah ketika pulang dari tempat kerja	
7			Beban ketika bekerja nanti akan mengurangi kontribusi saya untuk keluarga di masa mendatang	
8			Pekerjaan saya nanti adalah prioritas yang paling utama, sehingga emosi saya akan lebih terkuras untuk profesi saya daripada keluarga di masa mendatang	
9		c. Tidak percaya diri dalam mengelola ketegangan emosi pada peran kerja-keluarga	b. Evaluasi diri yang negatif akan membuat individu merasa lemah	Saya tidak akan sanggup bekerja di bawah tekanan
10			Pikiran saya akan terganggu, jika nantinya ketika saya sedang di rumah ada masalah pasien	
11			Pelayanan pasien akan membuat emosi saya tegang, karena sibuk berkomunikasi dengan staf, saat saya sudah di rumah saya di masa depan	
12	AFIW berbasis-Strain	a. Kepercayaan bahwa ketegangan dari peran keluarga akan mengganggu partisipasi efektif dalam peran kerja di masa depan.	Jika saya disibuk-kan dengan pekerjaan rumah tangga, itu akan menghambat produktifitas saya di tempat kerja nantinya	
13			Karena saya akan sering stres dengan tanggung jawab di keluarga saya nantinya, saya akan kesulitan berkonsentrasi pada pekerjaan saya.	
14	AWIF berbasis perilaku	a. Kepercayaan bahwa perilaku yang diperlukan dalam peran kerja akan mengganggu dengan partisipasi yang efektif dalam peran keluarga di masa depan.	Komunikasi efektif dan pelayanan ramah seperti di tempat kerja, tidak akan bisa diterapkan dalam rumah tangga saya mendatang.	
15			Saya merasa bahwa peran saya lebih bijaksana di pekerjaan nantinya, daripada berperan dalam keluarga di masa depan saya.	
16			Yang akan saya lakukan ketika bekerja nantinya, akan sama bernilainya dengan amal ibadah yang saya kerjakan terhadap keluarga di masa mendatang	
17		b. Tidak percaya diri dalam mengelola perilaku kerja-keluarga	Saya merasa tidak akan mampu mengambil keputusan yang bijaksana untuk pertimbangan pekerjaan dan keluarga saya mendatang	

Tabel 1. Contoh *blue print* skala *anticipated work-family conflict*

Saran untuk praktisi dan penelitian selanjutnya didiskusikan dalam penelitian ini untuk pengembangan karir sejak menjadi mahasiswa kedokteran. Mengingat fakta bahwa mayoritas dewasa muda saat ini pada akhirnya akan menjadi bagian dari peran ganda kerja-keluarga dengan memiliki anak-anak, akan berdampak terhadap masalah pekerjaan-keluarga pada pengembangan karir (AWFC) tergantung faktor perencanaan karir (Westring & Ryan, 2011) dalam penelitian yang akan dilakukan ini yaitu: evaluasi diri positif, keyakinan besar dalam membuat keputusan kerja-keluarga, harapan dapat mengontrol jam kerja atau selesainya pekerjaan, pentingnya peran tanggung jawab di pekerjaan, harapan peran tanggung jawab keluarga tidak mengganggu pekerjaan, spesialisasi pekerjaan yang membutuhkan kecepatan perilaku kerja, jumlah anak yang direncanakan, dan kepastian mengenai rencana berkeluarga.

DAFTAR PUSTAKA

- Achour, M., Nor, M. R. M., & Yusoff, M. Y. Z. M. (2016). Islamic Personal Religiosity as a Moderator of Job Strain and Employee's Well-Being: The Case of Malaysian Academic and Administrative Staff. *Journal of Religion and Health*, 55(4), 1300–1311. <https://doi.org/10.1007/s10943-015-0050-5>
- Adkins, C. L., & Premeaux, S. F. (2012). Spending time: The impact of hours worked on work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 380–389. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.003>
- Annor, F., & Amponsah-Tawiah, K. (2017). Evaluation of the psychometric properties of two scales of work–family conflict among Ghanaian employees. *The Social Science Journal*, 54(3), 336–345. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.soscij.2017.04.006>
- Braun, S., & Nieberle, K. W. A. M. (2017). Authentic leadership extends beyond work: A multilevel model of work–family conflict and enrichment. *The Leadership Quarterly*, 28(6), 780–797. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.04.003>
- Campbell, E. L., Campbell, V. L., & Watkins, C. E. (2015). Construct Validity of Anticipated Work–Family Conflict and Barriers Measures. *Journal of Career Development*, 42(5), 370–380. <https://doi.org/10.1177/0894845315571413>
- Coban, H., & Irmis, A. (2016). Work-Family Conflict And Burnout In Turkish, 7881(August), 37–54.
- Cooper-Thomas, H. D., Paterson, N. L., Stadler, M. J., & Saks, A. M. (2014). The relative importance of proactive behaviors and outcomes for predicting newcomer learning, well-being, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 318–331. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.007>
- Forster, G., & Fenwick, J. (2015). The influence of Islamic values on management practice in Morocco. *European Management Journal*, 33(2), 143–156. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.emj.2014.04.002>
- Guraya, S. Y., & Almaramhy, H. H. (2017). Mapping the factors that influence the career specialty preferences by the undergraduate medical students. *Saudi Journal of Biological Sciences*, 4–9. <https://doi.org/10.1016/j.sjbs.2017.03.019>
- Ishaya, N., & Ayman, R. (2008). Predicting Work-Family Conflict via Perceived Involvement and Overload, 1–23.
- McMullan, A. D., Lapierre, L. M., & Li, Y. (2018). A qualitative investigation of work–family-supportive coworker behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 107(August 2016), 25–41. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.03.007>
- Minnotte, K. L., Gravelle, M., & Minnotte, M. C. (2013). Workplace characteristics, work-to-life conflict, and psychological distress among medical workers. *Social Science Journal*, 50(4), 408–417. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2013.08.001>
- Powell, G. N., Greenhaus, J. H., Jaskiewicz, P., Combs, J. G., Balkin, D. B., & Shanine, K. K. (2018). Family science and the work–family interface: An interview with Gary Powell and Jeffrey Greenhaus. *Human Resource Management Review*, 28(1), 98–102. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.05.009>
- Rahman, H. A., Raja, A., Shaari, R., Panatik, S. A., Shah, I. M., & Hamid, K. (2012). Employees Contentment in an Organization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 40(0), 604–608. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.03.237>
- Rogers, M. E., & Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescence*, 34(1), 163–172. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2009.12.010>

- Schultz, L. H., Connolly, J. J., Garrison, S. M., Leveille, M. M., & Jackson, J. J. (2017). Vocational interests across 20years of adulthood: Stability, change, and the role of work experiences. *Journal of Research in Personality*, *71*, 46–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.08.010>
- Selvarajan, T. T. (Rajan), Singh, B., & Cloninger, P. A. (2016). Role of personality and affect on the social support and work family conflict relationship. *Journal of Vocational Behavior*, *94*, 39–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.004>
- Smith, T. D., Hughes, K., DeJoy, D. M., & Dyal, M.-A. (2018). Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes. *Safety Science*, *103*, 287–292. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.12.005>
- Tabassum, A., Jahan, K., & Rahman, T. (2013). Test of Work-to-family and Family-to-work Models of Conflict , Enrichment , and Satisfaction : An Analysis on the Female Primary School Teachers of Bangladesh. *World Review of Business Research*, *3*(3), 47–71.
- Westring, A. F., & Ryan, A. M. (2011). Anticipated work-family conflict: A construct investigation. *Journal of Vocational Behavior*, *79*(2), 596–610. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.02.004>