

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pada penelitian ini terkait hubungan *work family conflict* dengan *mindfulness parenting* pada ibu bekerja yang memiliki anak dengan *neurodevelopmental disorders* (NDD), dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat korelasi secara signifikan antara *work family conflict* dengan *mindfulness parenting* pada ibu bekerja yang memiliki anak dengan *neurodevelopmental disorders*. Hal ini menandakan bahwa, semakin tinggi *work family conflict* maka semakin rendah *mindfulness parenting* yang ada pada ibu bekerja yang memiliki anak dengan *neurodevelopmental disorders*. Sebaliknya, semakin rendah *work family conflict* maka semakin tinggi pula *mindfulness parenting* yang dimiliki oleh ibu bekerja yang memiliki anak dengan *neurodevelopmental disorders*.

#### 5.2 Saran

##### 5.2.1 Saran Metodologis

Merujuk hasil penelitian yang didapatkan, peneliti mengajukan beberapa saran metodologis untuk penelitian selanjutnya, yaitu :

1. Berdasarkan hasil uji korelasi yang diperoleh, hubungan antara variabel *work family conflict* dengan *mindfulness parenting* pada ibu bekerja yang memiliki anak dengan *neurodevelopmental disorders* mempunyai kekuatan korelasi yaitu lemah ( $r = 0,207$ ). Sehingga bagi peneliti selanjutnya untuk

mengeksplorasi variabel lain yang mungkin berhubungan atau berperan dalam menurunkan tingkat *work family conflict* seperti fleksibilitas kerja, beban kerja, dan lainnya.

2. Cara pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan melalui perantara pihak sekolah, yang menyebabkan adanya data demografi yang tidak terisi serta beberapa data lainnya yang kurang lengkap. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memperoleh kontak orang tua yang bersedia dihubungi guna keperluan tindak lanjut terhadap kelengkapan data yang dibutuhkan.

### 5.2.2 Saran Praktis

Merujuk hasil penelitian yang diperoleh, peneliti memberikan beberapa saran praktis bagi pihak terkait, yaitu sebagai berikut :

#### 1. Bagi Ibu

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa ibu bekerja yang memiliki anak *neurodevelopmental disorders* memiliki tingkat *mindfulness parenting* yang sedang. Sehingga, sangat penting bagi ibu yang bekerja untuk dapat terus mempertahankan bahkan meningkatkan kemampuan ini dengan manajemen waktu agar lebih efektif, mencari pekerjaan dengan waktu yang lebih fleksibel, menetapkan batasan yang jelas antara pekerjaan dan keluarga, dan melibatkan dukungan sosial. Selain itu, ibu juga dapat menegosiasikan penolakan terhadap jam lembur serta beban kerja yang berlebihan apabila tidak sesuai dengan kesepakatan kerja yang telah di

sepakati sebelumnya. Dengan demikian, hal ini dapat menurunkan tingkat *work-family conflict* yang dialami oleh ibu bekerja dengan anak NDD.

## 2. Bagi Anggota Keluarga Lainnya

Bagi anggota keluarga lainnya, dapat memberikan dukungan baik itu secara emosional kepada ibu dan ikut terlibat di dalam pengasuhan pada anak NDD. Anggota keluarga dapat menawarkan bantuan kepada ibu berupa tugas-tugas yang bersifat sederhana yang dapat dilakukan di dalam pengasuhan dengan anak NDD seperti membantu mengawasi, menemani bermain, atau mendampingi dalam rutinitas harian dengan anak NDD. Melalui ini, diharapkan ibu dapat merasakan bahwa ibu mendapatkan dukungan dari sekitarnya dan dapat menerapkan pola asuh penuh perhatian kepada anak-anaknya di dalam kesehariannya. Sehingga secara tidak langsung, hal ini juga akan berkontribusi dalam mengurangi *work family conflict* yang dialami oleh ibu bekerja dengan anak NDD.

## 3. Bagi Workplace

Bagi perusahaan dapat membuat suatu kebijakan yang dapat lebih memudahkan ibu dalam memenuhi tanggung jawabnya di pekerjaan dan keluarga, menyediakan akses konseling terkait *work family balance* agar ibu mampu mengelola dengan baik *work family conflict* yang dirasakannya, menyediakan kebijakan kerja yang fleksibel, memastikan hak-hak karyawan terpenuhi termasuk cuti, beban dan jam kerja yang wajar. Selain itu, perusahaan harus mempertimbangkan tenggat waktu pekerjaan

berdasarkan tingkat kesulitan dan kapasitas individu, menyesuaikan jumlah karyawan sesuai dengan beban kerja di instansi terkait, serta mendorong lingkungan kerja yang lebih inklusif dan suportif bagi ibu bekerja, khususnya kebijakan anti-diskriminasi terkait kondisi yang dimiliki oleh keluarga terutama ibu yang memiliki anak dengan NDD.

