

## **Keseimbangan Karir dan Keluarga Bagi Wanita Pekerja pada Perspektif Manajemen Konflik**

**Theresia Berlian Afrida, Prihatin Lumbanraja, Yeni Absah**  
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Sumatera Utara  
teresiahaan@gmail.com

### **ABSTRACT**

*Working women have the potential to experience conflict in carrying out all of their roles. This conflict has the potential to cause organizational conflict so that it must be managed from both sides. This study aims to analyze conflict and conflict management from 2 perspectives, working women and organization. Qualitative research with a descriptive approach was conducted with in-depth interviews and documentation of key informants of working women, direct supervisors, and supporting informants, which were analyzed using interactive model data analysis techniques. In carrying out their roles, working women have made efforts to balance, but it's difficult to do. Supporting factors are social support from family, spouses, and coworkers. Differences in perceptions with spouses and coworkers are an inhibiting factor. Organizations perceive role conflict in 2 perceptions, direct supervisors and field employees. In the perception of direct supervisors, role conflict in women doesn't affect the performance of the field and the organization as a whole. In the perception of field employees, role conflict causes jealousy, reluctance, delegation of tasks, and difficulty carrying out assignments due to changing team arrangements. Supporting factors for the organization are the existence of a communication system in the organization regardless of hierarchy and the sharing of knowledge between leaders regarding employee characteristics and conflict management. Differences regarding the conditions and problems of employees become an obstacle for organization to determine treatment standards. Organizational conflict handling strategies carried out are using persuasive and collaborative leadership styles, open communication with employees, collaboration and compromise conflict management styles.*

**Keywords:** *Working Women; Role Conflict; Dual Role; Organizational Conflict; Conflict Management; Family Career Balance; Descriptive Qualitative.*

### **ABSTRAK**

Wanita pekerja yang memiliki tugas di pekerjaan dan rumah tangga berpotensi mengalami konflik dalam menjalankan perannya. Konflik ini berpotensi untuk menimbulkan konflik organisasi tempat ia bekerja sehingga harus dikelola dari sisi wanita maupun organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konflik dan pengelolaan konflik dari 2 sudut pandang yaitu konflik peran dari sudut pandang wanita pekerja dan konflik organisasi dari sudut pandang organisasi. Penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif dilakukan dengan teknik pengumpulan data wawancara mendalam dan dokumentasi terhadap informan kunci wanita pekerja serta atasan langsung, dan informan pendukung, yang dianalisis dengan teknik analisis data model interaktif. Dalam menjalankan perannya, wanita pekerja sudah melakukan usaha untuk menyeimbangkan, namun sulit dilakukan. Faktor pendukungnya

adalah dukungan sosial dari keluarga, pasangan, dan rekan kerja; serta perbedaan persepsi dengan pasangan dan rekan kerja juga menjadi faktor penghambat. Organisasi memandang konflik peran dalam 2 persepsi yaitu persepsi Atasan Langsung dan persepsi pegawai bidang. Dalam persepsi Atasan Langsung, konflik peran pada wanita tidak mempengaruhi kinerja bidang dan organisasi secara keseluruhan. Dalam persepsi pegawai bidang, konflik peran menimbulkan kecemburuan, keengganan, pelimpahan tugas, dan kesulitan melaksanakan penugasan akibat penyusunan tim yang berubah-ubah. Faktor pendukung organisasi adalah adanya sistem komunikasi di organisasi tanpa memandang hierarki serta *sharing knowledge* yang dilakukan antar Pimpinan mengenai karakteristik pegawai dan cara penanganan konflik. Perbedaan mengenai kondisi pribadi dan masalah pegawai menjadi penghambat organisasi untuk menentukan standar perlakuan. Strategi penanganan konflik organisasi yang dilakukan yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan persuasif dan kolaboratif, komunikasi secara terbuka dengan pegawai, dan gaya manajemen konflik kolaborasi dan kompromi.

**Kata kunci:** *Wanita Pekerja; Konflik Peran; Peran Ganda; Konflik Organisasi; Manajemen Konflik; Keseimbangan Karir Keluarga; Kualitatif Deskriptif.*

## **PENDAHULUAN**

Salah satu isu yang dibahas Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia oleh PBB adalah kesetaraan gender. Bentuk nyata Indonesia dalam menciptakan kesetaraan gender adalah dengan meningkatkan angka partisipasi wanita yang bekerja di organisasi/perusahaan. Oleh karena itu, saat ini wanita pun turut dalam memberikan peningkatan dalam bidang ekonomi di Indonesia dan mulai menggeser peran pria dalam mendapatkan pekerjaan. Sumbangsih wanita dalam pembangunan ekonomi di Indonesia tercermin dari partisipasi wanita yang bekerja dalam Angkatan Kerja. Selain menggambarkan peningkatan peran wanita, tabel 1 juga menggambarkan adanya peningkatan jumlah pekerja wanita yang memilih pekerja tidak penuh waktu selama kurun waktu 3 tahun terakhir. Salah satu yang mendasari turunnya angka tersebut adalah konflik peran ganda yang dialami wanita bekerja. Karir wanita seringkali menuntut waktu kerja yang lebih panjang yang dapat memengaruhi peran tradisionalnya sebagai ibu rumah tangga dan anggota keluarga begitu juga sebaliknya.

**Tabel 1. Perkembangan Penduduk Berjenis Kelamin Perempuan Berumur 15 Tahun Ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Tahun 2020-2023**

Jenis Kegiatan	Februari 2020	Februari 2021	Februari 2022	Februari 2023
Penduduk berumur 15 tahun ke atas	101.313.608	102.719.623	103.572.838	105.098.662
Angkatan Kerja	55.197.336	55.498.821	56.210.085	57.192.158
1. Bekerja	52.632.758	52.498.135	53.349.705	54.414.984
2. Pengangguran	2.564.578	3.000.686	2.860.380	2.777.174
Bukan Angkatan Kerja	46.116.272	47.220.802	47.362.753	47.906.504
1. Sekolah	8.494.098	7.831.976	8.214.993	8.540.320
2. Mengurus Rumah Tangga	34.912.054	35.707.298	35.892.313	36.569.966
3. Lainnya	2.710.120	3.681.528	3.255.447	2.796.218
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	54,48%	54,03%	54,27%	54,42%
Tingkat Pengangguran Terbuka	4,65%	5,41%	5,09%	4,86%
Pekerja Tidak Penuh	20.852.853	23.542.277	23.679.409	24.166.072
1. Setengah Penganggur	3.056.697	4.066.283	3.886.643	3.553.105
2. Paruh waktu	17.796.156	19.475.994	19.792.766	20.612.967

Sumber: Badan Pusat Statistik Februari 2023

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Merdekawaty dkk. (2023) yang meneliti konflik peran ganda pada dosen wanita dan Tanjung (2020) yang meneliti konflik peran ganda terhadap karyawan Bank Syariah Kota Palopo. Hasil penelitian menunjukkan wanita bekerja sering tidak fokus dalam menjalankan peran ganda yang dapat berdampak pada efektivitas pekerjaannya serta kurangnya optimalisasi diri dalam pencapaian karir. Hasil penelitian Bomba (2017) yang meneliti keseimbangan karir dan keluarga pada wanita bekerja yang memiliki waktu fleksibel dan tidak fleksibel juga menunjukkan wanita bekerja yang memiliki waktu tidak fleksibel sulit dalam manajemen waktu karena masih adanya kesibukan setelah jam pulang kantor. Jika konflik peran ganda tidak di-*manage* dengan baik, konflik peran ganda juga dapat menyebabkan stres pada wanita. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Siahaan (2018) dan Maulidya dkk. (2021) yang menunjukkan adanya korelasi antara konflik peran ganda dan tingkat stres.

BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Utara di dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh tenaga SDM sejumlah 203 orang yang terdiri dari 113 orang pegawai pria (56%) dan 90 orang pegawai wanita (44%). Angka ini terus meningkat setiap tahunnya. Selain itu, wanita pekerja di dalam organisasi BPKP juga tidak lepas dari konflik peran ganda. Konflik terjadi pada saat wanita pekerja harus memilih antara keluarga dengan pekerjaan. Sebagai contoh, wanita pekerja tidak berdinis ke luar daerah agar tetap dekat dengan keluarga. Hal ini diperkuat dengan hasil observasi peneliti dimana wanita pekerja yang telah menikah/pernah menikah lebih memilih untuk membatasi jumlah surat tugas dengan dinas luar. Konflik dalam diri wanita pekerja juga terjadi pada saat pegawai tersebut ditugaskan untuk dinas luar daerah sebab di saat itu pula pegawai tersebut harus meninggalkan keluarganya. Sebagai contoh, pegawai F harus meninggalkan keluarganya selama 5 (lima) hari berturut-turut untuk dinas ke Kabupaten Padang Lawas dan 10 (sepuluh) hari berturut-turut untuk dinas ke Kabupaten Tapanuli Selatan. Pegawai E juga tidak bertemu keluarganya selama 11 (sebelas) hari berturut-turut untuk dapat melaksanakan tugas ke Kabupaten Nias Selatan.

Dari sudut pandang organisasi fenomena di atas berpotensi menimbulkan masalah bagi tercapainya tujuan organisasi yaitu, *pertama*, pencapaian target pengawasan organisasi berisiko tidak tercapai. Hal ini disebabkan penurunan produktivitas wanita pekerja yang mungkin akan tidak fokus atau sering absen dari pekerjaan. Selain itu, penurunan produktivitas wanita pekerja secara langsung akan berdampak pada peningkatan beban kerja pegawai pria. *Kedua*, kesulitan mempertahankan atau bahkan kehilangan wanita pekerja yang bertalenta ketika wanita pekerja beranggapan organisasi tidak lagi mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga memilih untuk mengurangi jam kerja secara sepihak atau bahkan keluar dari pekerjaannya untuk mengatasi konflik peran ganda tersebut. Peningkatan jumlah partisipasi wanita yang bekerja di BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Utara serta adanya konflik peran ganda yang dialami wanita pekerja menuntut organisasi untuk mampu mengelola konflik peran ganda pegawai. Mengelola konflik dengan baik akan membawa keuntungan bagi organisasi seperti peningkatan produktivitas, menumbuhkan inovasi, dan kepuasan pegawai yang nantinya akan berdampak pada keberlanjutan organisasi. Begitu juga sebaliknya, jika tidak dikelola dengan baik, akan timbul konflik negatif antarkelompok/individu serta timbul rasa diskriminasi bagi kelompok minoritas yang nantinya akan berdampak pada kurangnya inovasi yang akan mengganggu keberlanjutan organisasi.

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis konflik dari 2 (dua) sudut pandang yaitu konflik peran dari sudut pandang wanita pekerja dan konflik organisasi yang timbul akibat konflik peran wanita pekerja dari sudut pandang organisasi. Dari sudut pandang wanita pekerja, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses wanita pekerja dalam menjalani peran gandanya, faktor pendukung dan penghambat wanita pekerja yang memiliki peran ganda, dan strategi penanganan konflik peran ganda. Dari sudut pandang organisasi, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses organisasi dalam mengelola wanita pekerja yang memiliki peran ganda, faktor pendukung dan penghambat organisasi dalam mengelola wanita pekerja yang memiliki peran ganda, dan strategi penanganan konflik organisasi yang timbul akibat konflik peran ganda wanita pekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah jenis penelitian yang akan memandu peneliti dalam mengeksplorasi dan menggambarkan suatu situasi sosial yang akan diteliti oleh peneliti secara menyeluruh, luas dan mendalam. Di dalam penelitian ini, informan terbagi menjadi 2 (dua), yaitu informan kunci dan informan pendukung. Dari sudut pandang organisasi, atasan langsung pegawai dipilih sebagai informan, sedangkan dari sudut pandang wanita pekerja, pegawai wanita yang berprofesi sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah

menikah dipilih sebagai informan. Pemilihan pegawai pria sebagai informan pendukung untuk mendapatkan gambaran dari perspektif yang berbeda mengenai dinamika konflik organisasi yang disebabkan oleh konflik peran ganda wanita pekerja. Peneliti memperoleh data dari data primer yaitu data langsung yang diperoleh dari penelitian lapangan melalui pengamatan langsung pada objek yang akan diteliti yaitu wawancara dan dokumentasi serta data sekunder yang berupa fakta, data, dan informasi serta literatur yang digali dari objek penelitian yang didapatkan melalui buku, jurnal, laporan, dan artikel yang mengandung informasi yang berkaitan untuk mendukung kegiatan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang akan dipakai dalam penelitian yaitu wawancara mendalam dan dokumentasi. Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan teknik analisis data model interaktif dimana peneliti melakukan telaahan awal terhadap data-data yang telah dihasilkan (reduksi data), menampilkan dan menyajikan data dengan teks yang bersifat naratif (*display data*), melakukan evaluasi terhadap data yang telah disusun dan dikategorisasi sebelumnya. Hasil evaluasi tersebut kemudian dikaji untuk dapat ditarik kesimpulan. Dalam menguji kredibilitas, peneliti menggunakan *member checking* dimana data hasil penelitian untuk dibawa kepada partisipan untuk dicek kembali sebelum disajikan dalam laporan akhir. Peneliti juga melakukan triangulasi sumber untuk meningkatkan kredibilitas penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Sudut Pandang Wanita Pekerja**

#### *Informan Kunci 1 (IK1)*

IK1 memiliki peran sebagai seorang istri dalam rumah tangga, pekerja kantor serta mahasiswi. Ia berusaha untuk menjalankan ketiganya hingga saat ini. Untuk menyeimbangkan antara peran kantor dan rumah tangga, IK1 mengerjakan pekerjaan kantor selama jam kerja ditambah dengan bekerja lembur di malam hari. Keadaan ini tidak menimbulkan konflik dengan pasangan, namun memengaruhi kesehatan IK1 dimana ia menderita asam lambung akibat gaya hidup yang tidak teratur. Selain itu, kesibukannya juga membuat IK1 hanya dapat melaksanakan *quality time* satu hari dalam seminggu saja. Jika seseorang menghabiskan waktu untuk bekerja lebih banyak, suatu kepastian bahwa waktu yang digunakan untuk mengerjakan hal lain (dalam hal ini tugas rumah tangga) akan berkurang. Hal ini ditunjukkan dari perilaku IK1 dimana ia lebih condong untuk melaksanakan pekerjaannya dibandingkan melaksanakan tugas rumah tangga. Hal ini terlihat dari pernyataannya bahwa ketika ia bekerja, tugas rumah tangga terabaikan. Di dalam mengerjakan tugas rumah tangga, IK1 tidak menggunakan asisten rumah tangga. Hal ini mengakibatkan IK1 hanya dapat melaksanakan tugas rumah tangga pada saat *weekend*. Walaupun IK1 lebih memilih pekerjaannya, tetap saja ada kondisi dimana ia lebih memilih melaksanakan tugas rumah tangganya, yaitu pada saat anggota keluarganya jatuh sakit.

Adapun faktor pendukung yang membuat IK1 mampu untuk melaksanakan peran gandanya yaitu dukungan sosial dari lingkungan yaitu dari keluarga dan pasangan. Sebagai contoh, pasangan membantu mengerjakan pekerjaan rumah tangga seperti menyapu dan memasak. Selain itu, pasangan juga memahami kondisi istri dan memberikan perhatiannya dengan mengingatkan untuk beristirahat. Untuk faktor penghambat yaitu, *pertama* adanya perbedaan kepribadian serta cara pandang dengan pasangan dalam menghadapi konflik. IK1 cenderung menceritakan masalah yang ia hadapi di kantor kepada pasangan, namun pasangan menganggap bahwa hal tersebut bukan merupakan suatu masalah yang perlu dibahas. Hal ini mengakibatkan pasangan lebih mudah marah karena membahas hal yang tidak perlu menurut dirinya dan berujung pada IK1 yang lebih tertutup mengenai masalah yang dihadapi dan memilih untuk memendamnya. *Kedua*, perbedaan persepsi dengan pasangan mengenai jenis pekerjaan yang diemban. Perbedaan profesi dengan pasangan menjadi faktor penghambat wanita pekerja melaksanakan peran gandanya. IK1 dan pasangan memiliki profesi yang berbeda dimana IK1 merupakan seorang auditor yang sering melaksanakan dinas luar kota yang anggotanya bisa laki-laki maupun perempuan, sedangkan pasangannya merupakan seorang guru sekaligus sintua yang sering memimpin murid sekolah dan anggota jemaat dan bisa dibilang jarang untuk dinas ke luar kota. Perbedaan ini membuat pasangan sulit memahami karakter penugasan yang dilakukan IK1. *Ketiga*, rekan kerja yang kurang dapat diandalkan. IK1 sering ditugaskan oleh Atasan Langsung untuk bergabung dengan rekan kerja yang tidak bekerja secara maksimal. Walaupun ia lebih sering berperan sebagai Anggota Tim, pekerjaan Ketua Tim dalam menyusun laporan juga ia laksanakan. IK1 merasa segan jika meminta bantuan kepada Ketua Timnya karena Ketua Timnya jauh lebih senior dari padanya.

Strategi penanganan konflik peran ganda yang dilakukan IK1 adalah sebisa mungkin menyelesaikan pekerjaan kantor tepat waktu karena sebagian besar beban yang dirasakan berasal dari pekerjaan kantor; menyusun *to-do list* aktivitas mulai dari pagi hari hingga waktunya istirahat malam yang disusun berdasarkan prioritas dan berdasarkan waktu, jika dalam kondisi normal, IK1 akan menyelesaikan pekerjaan terlebih dahulu; menghindari konflik yang tidak perlu yaitu menyesuaikan diri dengan pribadi suami untuk mencegah konflik rumah tangga yang dapat mengganggu aktivitas serta melaksanakan tugas dalam tim walaupun tidak sesuai dengan tanggung jawab perannya.

### *Informan Kunci 2 (IK2)*

Dalam kehidupan sehari-harinya, IK2 yang merupakan seorang *single parent* berperan sebagai anak dari orang tuanya, ibu dari anak-anaknya, dan seorang pekerja kantoran. Untuk menyeimbangkan antara perannya di pekerjaan dan rumah tangga, IK2 mengerjakan pekerjaan kantor selama jam kerja ditambah dengan bekerja lembur di malam hari pada saat *weekday* maupun *weekend*. Ketika ia bekerja, IK2 merasakan tekanan pekerjaan akibat tugas yang menumpuk di akhir tahun. Selain itu,

permasalahan yang dialami dengan (mantan) suami membuat ia sulit untuk berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya. Pekerjaannya di kantor cukup membuat ia sulit untuk beristirahat bahkan untuk melakukan *quality time* bersama keluarganya. Selain itu, IK2 juga menyadari bahwa aktivitas yang diikutkannya sangat memengaruhi kesehatan dimana ia sering mengalami flu, pusing, migrain, dan vertigo akibat gaya hidup yang tidak teratur. Banyaknya tugas kantor yang harus ia kerjakan, membuat IK2 harus mengorbankan waktunya untuk keluarga. IK2 bahkan hanya bisa menjalankan perannya sebagai anak ketika ia bangun pagi sebelum berangkat kerja untuk memasak ataupun sekedar untuk berbelanja saat *weekend* dan itu pun ia masih bekerja. Dalam menjalankan perannya sebagai ibu, IK2 juga sering kewalahan dan membuat anak-anaknya terabaikan ditambah lagi dengan permasalahan dengan (mantan) suami akibat perceraian yang dialaminya. Selama ini, IK2 menggunakan asisten rumah tangga. Namun, semenjak asistennya berhenti, IK2 menyerahkan anak-anaknya untuk dijaga dan diantar oleh orang tua maupun saudaranya. Selain itu, pengajaran yang diberikan juga melalui guru les.

Adapun faktor pendukung yang membuat IK2 mampu untuk melaksanakan peran gandanya yaitu dukungan sosial dari lingkungan yaitu dari orang tua dan saudaranya. Sebagai contoh, orang tuanya menjaga anak-anaknya ketika ia harus pulang terlambat ataupun bekerja bahkan saat dinas keluar kota. Orang tuanya bahkan memasak, membersihkan rumah, serta mengurus keperluan anak-anaknya. Selain itu, IK2 juga mendapatkan dukungan dari rekan-rekan kerjanya dimana ketika ia berkonflik dengan Ketua Timnya di bidang, Anggota Tim yang lain bersama dengan IK2 mengerjakan laporan bersama-sama. Saat ia harus menghadapi KDRT pun, Ketua Timnya (dari penugasan yang berbeda) mampu mengerjakan sebagian tugas yang seharusnya diselesaikan olehnya. Adapun faktor yang menghambat IK2 dalam menjalankan peran gandanya yaitu, *pertama* adanya ketidakpuasan dalam hubungan rumah tangga dengan pasangan yang menyebabkan timbulnya konflik dengan pasangan. Kekerasan dalam rumah tangga serta dugaan perselingkuhan yang dilakukan oleh (mantan) suaminya membuat ia kehilangan kepercayaan sehingga memutuskan untuk berpisah. (Mantan) suaminya pun tidak segan menunjukkan rasa tidak sukanya terhadap pekerjaan yang dilakukan istrinya. Sejak awal, hubungannya dengan (mantan) suami tidak dilandasi dengan keterbukaan antar individu baik dari segi karakter maupun finansial. Selain itu, komunikasi keduanya pun tidak berjalan mulus, seringnya berakhir dengan pertengkaran. Oleh karena itu, pasangan yang seharusnya menjadi faktor pendukung malah menjadi faktor penghambat baik di pekerjaan kantor dan di rumah tangga. *Kedua*, rekan kerja yang kurang dapat diandalkan. IK2 pernah berkonflik dengan salah seorang ibu-ibu yang berperan sebagai Ketua Tim, dimana beliau menolak untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Ketua Tim. Ibu ini bahkan menyerahkan segala urusan yang berkaitan dengan pekerjaan kantor kepada Anggotanya (dalam hal ini IK2). Tentu saja hal ini menyebabkan bertambahnya tanggung jawab IK2.

Adapun strategi penanganan konflik peran ganda yang dilakukan IK2 yaitu mendiskusikan permasalahan rumah tangga yang dialaminya kepada rekan kerja sehingga dapat menyusun strategi terbaik dalam penyelesaian tugas kantor, menggunakan asisten rumah tangga untuk membantu pekerjaan rumah tangga sehari-hari dan melaporkan kejadian di rumah yang perlu ia ketahui, mengorbankan waktu istirahatnya untuk menyelesaikan pekerjaan kantor kapan pun dan dimana pun ia berada bahkan dikerjakan pada saat ia menjaga anak yang sakit.

### *Informan Kunci 3 (IK3)*

Di dalam kehidupan sehari-harinya, IK3 memiliki peran sebagai pekerja kantoran dan sebagai anak, istri, dan ibu di dalam menjalani rumah tangga. Sebagai pekerja kantoran, IK3 jarang berada di kantor sesuai dengan jam kerjanya. Ia melakukan hal tersebut dengan alasan untuk berolahraga dan mengurus anaknya yang masih kecil. Diketahui, IK3 pun melakukan absensi di luar wilayah kantor. Kondisi kesehatan IK3 pun sedang tidak prima yang menghambatnya untuk melakukan pekerjaan sebagai auditor dan menghambatnya untuk berperan sebagai Ketua Tim. Karena hal-hal tersebut, ia dibebankan tugas yang ringan dan diperankan sedikit saja di dalam sebuah tim. Hal ini menimbulkan konflik intrapersonal dimana IK3 memiliki ketidaknyamanan atas perihal tersebut namun ia tidak dapat berbuat apa-apa karena menyadari kondisi kesehatan dirinya. Jumlah beban tugas kantor yang sedikit, membuatnya lebih leluasa untuk berperan dalam rumah tangga. IK3 memiliki waktu untuk mengurus anaknya yang masih kecil seperti menyuapi anaknya di siang hari. Namun, di dalam menjalankan perannya di rumah tangga, IK3 menghadapi tekanan-tekanan yang berujung pada konflik intrapersonal. Perlakuan mertua yang tidak menyenangkan serta beban finansial untuk membiayai kebutuhan mertua membuatnya tertekan sebagai menantu. Selain itu, IK3 pun kesulitan dalam menghadapi karakter suami yang menurutnya berubah sejak ia divonis kista pada otak. Semenjak IK3 memiliki penyakit tersebut, karakter suaminya berubah dari yang lembut dan romantis menjadi pemarah dan mampu mengeluarkan kata-kata kasar bahkan di depan anak mereka. Hal-hal tersebut membuat ia merasakan stres ditambah lagi apabila ia menghadapi anaknya yang GTM (Gerakan Tutup Mulut) atau sulit makan. Tekanan-tekanan yang dihadapi di rumah membuatnya sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaan.

Adapun faktor pendukung IK3 dalam menjalankan perannya yaitu adanya dukungan sosial dari pasangan (suami) dan rekan kerja. Suami IK3 mendukung untuk IK3 bekerja. Ketika IK3 harus dinas ke luar kota, ia menggantikan perannya sebagai ibu rumah tangga dalam mengurus anak pada malam hari. Di siang hari anaknya dijaga oleh asisten rumah tangga. Permintaan IK3 untuk ditempatkan di bidang yang berada di lantai bawah kantor dikabulkan oleh atasan langsung dan mengetahui kondisi IK3 yang tidak prima, rekan sesama tim berusaha untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan terutama yang dirasa berat oleh mereka. Selain itu, IK3 juga menerima uang hasil dari penugasan tim. Walaupun demikian, terdapat faktor yang

menghambat seorang wanita pekerja dalam menjalankan perannya. *Pertama*, perubahan karakter pasangan yang menyebabkan timbulnya konflik. IK3 mulai merasa tekanan ketika karakter suaminya berubah 180° dari lembut menjadi berkata kasar. Hal ini dipicu ketika mengetahui kondisi kesehatan IK3 dan terbebani secara finansial untuk membiayai pengobatannya. Ketika marah, suami IK3 mampu mengeluarkan kata-kata sangat kasar bahkan ketika di depan anak. *Kedua*, konflik interpersonal dengan keluarga pasangan (mertua). Sejak awal pernikahan, IK3 memiliki hubungan yang tidak baik dengan mertuanya. Ia menganggap bahwa ada perlakuan mertuanya kepada orang tua atau keluarganya di masa lalu yang kurang sopan. Selain itu, pemenuhan kebutuhan mertua yang harus ia tanggung bersama pasangan memberinya beban finansial.

Adapun strategi yang IK3 gunakan untuk mengatasi konflik perannya, yaitu menggunakan asisten rumah tangga untuk membantu pekerjaan rumah tangga sehari-hari. Kehadiran asisten rumah tangga di keluarganya sangat dibutuhkan oleh IK3 dan pasangannya. Tugas asisten rumah tangga di keluarganya adalah memasak dan membersihkan rumah sehingga pada saat ia pulang ke rumah, rumah sudah menjadi rapi kembali. Selain itu, ART juga dapat menjaga anaknya di siang hari ketika IK3 harus melakukan perjalanan dinas luar kota. Selain itu, IK3 juga menyempatkan untuk melakukan "*me-time*". Salah satu cara penanganan stres adalah dengan melakukan "*me time*". "*Me time*" adalah istilah yang digunakan untuk melakukan suatu aktivitas yang ditujukan kepada diri sendiri tanpa adanya gangguan dari luar. Dalam kasus IK3, ia menyempatkan waktunya untuk melakukan olahraga baik pagi, siang, maupun malam hari. Olahraga baik dilakukan untuk peningkatan kesehatan, memulihkan energi dan peningkatan kesejahteraan mental dan emosional.

## **Sudut Pandang Organisasi**

Ekawarna (2020) menyatakan bahwa "jika mereka tidak menyadari adanya konflik di dalam organisasi, maka secara umum konflik tersebut dianggap tidak ada". Hal inilah yang dialami oleh Informan Kunci Atasan Langsung (IKA). IKA berpandangan bahwa di dalam organisasi kecil yang dipimpinnya (dalam hal ini bidang), bahwa konflik yang sedang dialami oleh pegawai wanita tidak mempengaruhi kinerja bidang apalagi mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Secara umum, pegawai wanita di bidang mereka mampu memisahkan antara urusan pekerjaan dan urusan rumah tangga walaupun memang ada kejadian-kejadian yang berpotensi menghambat pencapaian tujuan bidang terutama organisasi. Sebagai contoh, adanya permintaan pribadi perihal lokasi penugasan yang pada umumnya menginginkan lokasi yang dekat serta adanya konflik rumah tangga pegawai bersangkutan yang memengaruhi fokus dalam bekerja. Selama ini mereka mampu mengatasi dinamika-dinamika yang muncul dari wanita yang memiliki peran ganda dengan cara mengalihkan pekerjaan pegawai bersangkutan kepada pihak lain ataupun berkomunikasi secara pribadi kepada yang mempunyai konflik. Namun, perlu ditekankan bahwa persepsi seperti ini berada di tingkat Atasan Langsung.

Lain halnya dengan persepsi dari para pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2005), jika mereka memiliki persepsi bahwa di dalam organisasi ada konflik, maka konflik menjadi kenyataan. Di tingkat pegawai, timbul konflik yang bersumber dari pegawai wanita yang belum dapat sepenuhnya menyeimbangkan urusan antara pekerjaan dan rumah tangga. Timbul konflik di organisasi akibat dinamika-dinamika yang terjadi di dalam satu tim maupun satu bidang. Sebagai contoh, adanya kecemburuan di antara para pegawai wanita lainnya akibat kebijakan khusus yang diberikan kepada pegawai bersangkutan, istilah "*public enemy*" yang melekat pada pegawai bersangkutan membuat para pegawai enggan untuk bekerja sama di dalam tim, pelimpahan tugas pegawai bersangkutan kepada sesama tim ataupun tim lainnya, kesulitan dalam pelaksanaan tugas akibat penyusunan tim yang berubah-ubah karena menimbang kondisi salah satu pegawai, dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini, dapat dikatakan bahwa konflik yang terjadi pada tingkat pegawai berasal dari adanya saling ketergantungan pekerjaan antara pegawai wanita bersangkutan dengan rekan kerja dalam satu tim atau dengan tim lainnya bahkan dengan Atasan Langsung maupun organisasi, adanya perbedaan persepsi antar pegawai dalam hal penanganan konflik dimana dalam hal ini terjadi perbedaan persepsi antara pegawai bidang dengan Atasan atau antar pegawai bidang atau antar pegawai bersangkutan dengan organisasi, serta perbedaan harapan antar individu dalam organisasi dimana dalam hal ini masing-masing pegawai mempunyai kepentingan yang berbeda-beda dan berusaha untuk memenuhi harapannya masing-masing.

Adapun faktor pendukung organisasi dalam mengelola wanita pekerja yang memiliki peran ganda yaitu adanya sistem komunikasi yang dapat menghubungkan secara langsung pegawai ke Pimpinan di organisasi (*bottom-up*) dan dari Pimpinan kepada pegawai (*top-down*) tanpa memandang hierarki/struktur organisasi. Selain itu, adanya *sharing knowledge* yang dilakukan antar Pimpinan ataupun antar Atasan Langsung mengenai karakteristik para pegawai dan cara menangani konflik yang mengarah kepada penemuan solusi masalah organisasi. Adapun faktor penghambat organisasi dalam mengelola wanita pekerja yang memiliki peran ganda adalah kondisi pribadi dan masalah yang dihadapi masing-masing pegawai berbeda-beda sehingga sulit untuk menentukan standar perlakuannya. Ada yang memiliki masalah dengan pasangan, ada yang memiliki karakter tidak peduli lingkungan, ada yang memiliki kendala pada kesehatan, dan lain sebagainya.

Dalam hal strategi penanganan konflik, Atasan Langsung melihat konflik yang ada dalam bidangnya sebagai hal yang wajar dan biasa terjadi dalam interaksi suatu kelompok atau organisasi. Selain itu, penyelesaian konflik yang dilakukan Atasan Langsung menantang prosedur normal yang dapat membuat organisasi mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini sejalan dengan pandangan hubungan manusia dan pandangan interaksionis mengenai konflik yang dikemukakan Robbins (2005). Seperti dikemukakan sebelumnya bahwa biasanya jika terdapat konflik di tempat kerja, maka gaya komunikasi selalu dikambinghitamkan. Oleh karena itu, untuk

meminimalisasi konflik, penyampaian informasi terkait pekerjaan khususnya pembuatan keputusan diperlukan keterampilan dalam berkomunikasi dan hal inilah yang dilakukan Atasan Langsung sebagai pimpinan. Adapun strategi penanganan konflik organisasi yang timbul akibat konflik peran ganda wanita pekerja adalah, *pertama*, menggunakan gaya kepemimpinan persuasif dan kolaboratif. Gaya kepemimpinan persuasif melibatkan kemampuan pimpinan untuk mempengaruhi dan meyakinkan para pegawainya agar bekerja sesuai dengan tujuan organisasi yang dikehendaki. Gaya ini didasarkan pada komunikasi yang efektif serta kemampuan meyakinkan, bukan hanya penggunaan kekuatan atau wewenang formal. Gaya kepemimpinan kolaboratif melibatkan kerja sama antara semua pihak yang terlibat, dalam hal ini, pihak yang terlibat di bidangnya. Pimpinan yang menggunakan gaya kepemimpinan kolaboratif menciptakan lingkungan dimana setiap individu merasa didengar dan dihargai. *Kedua*, melakukan komunikasi secara terbuka dengan para pegawai. Komunikasi terbuka artinya para pegawai dan Atasan Langsung mampu menyampaikan sebuah ide, perasaan, ataupun informasi lainnya tanpa adanya gangguan ataupun rasa takut. Komunikasi yang terbuka dalam suatu organisasi biasanya membangun kepercayaan di antara para pegawai, meningkatkan kolaborasi dalam bidang, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, serta mampu mengurangi potensi konflik. *Ketiga*, memilih gaya manajemen konflik dengan cara kolaborasi dan kompromi. Kolaborasi artinya seseorang akan berupaya sebisa mungkin untuk bernegosiasi dengan pihak berkepentingan untuk mencari solusi alternatif yang dapat memuaskan seluruh pihak. Upaya ini dilakukan untuk memenuhi tujuan dari kedua belah pihak yang sifatnya sama-sama penting. Kompromi artinya kedua belah pihak sama-sama rela mengorbankan sebagian besar kepentingannya untuk mencapai suatu kesepakatan (*give and take solution*) dengan tujuan untuk menemukan solusi sementara atas masalah yang kompleks.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, *pertama*, peran wanita pekerja di pekerjaannya berisiko mengganggu pelaksanaan peran di keluarga (*Work Interference with Family*) dan begitu juga sebaliknya, peran di keluarga berisiko mengganggu perannya di pekerjaan (*Family Interference with Work*). Pada saat ia harus melaksanakan pekerjaan tugas kantor, tugas di rumah tangga terabaikan. Pada saat ia harus mengurus keluarga, pekerjaan kantor harus ditinggalkannya. *Kedua*, konflik peran yang dialami wanita pekerja di organisasi terjadi karena adanya ketidakseimbangan waktu antara keluarga dan pekerjaan serta adanya tekanan yang dialami yang berasal baik dari pekerjaan maupun dari kehidupan rumah tangga. Pekerjaan yang menumpuk membuat wanita pekerja sulit untuk beristirahat bahkan melakukan *quality time* bersama keluarga. Anggota keluarga yang jatuh sakit serta konflik dengan pasangan membuat wanita pekerja sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaan. *Ketiga*, di dalam menjalankan berbagai peran, wanita pekerja memang sudah melakukan usaha untuk menyeimbangkan, namun pada kenyataannya sulit

untuk dilakukan. Terdapat berbagai faktor yang mendukung serta menghambat seorang wanita menjalankan perannya. Dukungan sosial yang berasal dari keluarga, pasangan, maupun rekan kerja menjadi salah satu faktor yang mendukung seorang wanita dalam menjalankan berbagai peran, sedangkan adanya perbedaan persepsi dengan pasangan dalam menjalani hubungan rumah tangga dan memiliki rekan kerja yang kurang dapat diandalkan menjadi faktor penghambat bagi wanita pekerja dalam menjalankan perannya. Adapun strategi yang dilakukan wanita pekerja atas kondisi yang dialaminya adalah menyusun *to-do list* semua pekerjaan yang harus dilakukannya saat itu berdasarkan tingkat prioritas dan tenggat waktu baik berasal dari kantor ataupun urusan rumah tangga, sebisa mungkin menyelesaikan pekerjaan kantor tepat waktu, menghindari konflik yang tidak perlu dengan pasangan untuk mencegah timbulnya permasalahan yang lebih besar, menggunakan Asisten Rumah Tangga untuk membantu pekerjaan rumah tangga sehari-hari, berdiskusi dengan rekan kerja untuk mencari solusi penanganan masalah pekerjaan dan rumah tangga, serta melakukan aktivitas-aktivitas positif yang dapat mengurangi stres akibat tuntutan peran yang dijalannya.

Organisasi dalam memandang konflik peran yang dialami wanita pekerja terbagi ke dalam 2 (dua) persepsi/sudut pandang yaitu persepsi dari Atasan Langsung dan persepsi dari pegawai yang berada di bawahnya. Dalam persepsi Atasan Langsung, konflik peran yang dialami wanita pekerja tidak mempengaruhi kinerja bidang apalagi mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Selama ini, Atasan Langsung mampu mengatasi dinamika-dinamika yang muncul dengan cara mengalihkan pekerjaan wanita pekerja tersebut kepada pegawai lain dan berkomunikasi secara pribadi kepada yang mempunyai konflik. Konflik yang terjadi di pegawai bidang berasal dari adanya ketergantungan pekerjaan antar pegawai, adanya perbedaan persepsi antar pegawai dalam hal penanganan konflik, serta perbedaan harapan antar individu dalam organisasi. Dalam persepsi pegawai bidang, konflik peran yang dialami wanita pekerja justru menimbulkan rasa cemburu dan keengganan di antara para pegawai lainnya akibat adanya kebijakan khusus yang diberikan kepada pegawai bersangkutan. Konflik peran yang dialami wanita pekerja juga membuat pegawai menjadi sasaran pelimpahan tugas dan sulit dalam melaksanakan penugasan akibat penyusunan tim yang berubah-ubah karena menyesuaikan kondisi salah satu pegawai. Adapun faktor yang mendukung organisasi dalam mengelola wanita pekerja yang memiliki peran ganda adalah adanya sistem komunikasi di organisasi tanpa memandang hierarki serta *sharing knowledge* yang dilakukan antar Pimpinan ataupun antar Atasan Langsung mengenai karakteristik para pegawai dan cara menangani konflik yang mengarah kepada penemuan solusi masalah organisasi. Walaupun begitu, adanya perbedaan mengenai kondisi pribadi dan masalah yang dihadapi masing-masing pegawai menjadi faktor penghambat dan membuat organisasi sulit untuk menentukan standar perlakuannya. Organisasi telah melakukan strategi penanganan konflik organisasi yang mungkin timbul akibat konflik peran pada wanita pekerja yaitu dengan cara menggunakan

gaya kepemimpinan persuasif dan kolaboratif, melakukan komunikasi secara terbuka dengan para pegawai, dan memilih gaya manajemen konflik dengan cara kolaborasi dan kompromi.

Adanya dinamika-dinamika yang timbul dalam organisasi akibat konflik peran wanita pekerja memang telah teratasi dengan berbagai strategi yang dilakukan untuk saat ini. Namun, terdapat satu akar permasalahan yang masih belum teratasi seluruhnya yaitu terletak pada kurangnya kesadaran wanita pekerja akan perannya dalam pekerjaan. Apabila akar permasalahan tersebut tidak diberikan penanganan, konflik peran pada wanita pekerja akan berpotensi menjadi sumber konflik organisasi di masa depan.

Dilihat dari hasil penelitian yang ada, untuk mengatasi permasalahan yang belum tertangani, peneliti memberi saran kepada organisasi untuk mengingatkan seluruh pegawai secara terus-menerus untuk memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab yang diemban sebagai pegawai, baik melalui pertemuan formal seperti upacara atau seminar maupun pertemuan informal seperti doa pagi (*coffee morning*), *library café*, atau bincang santai lainnya; mengamati dan mengevaluasi kinerja pegawai yang terindikasi mengalami konflik peran ganda, jika ditemukan *gap* dalam kinerja yang bersangkutan dan diindikasikan bersumber dari konflik peran ganda, maka pimpinan dari pegawai wanita yang bersangkutan perlu melakukan pembicaraan secara pribadi dengan pegawai tersebut agar dapat ditemukan solusi terbaik; serta pimpinan harus menjaga ketegasan dalam menangani pegawai wanita yang memiliki konflik peran ganda meskipun komunikasi atasan-bawahan dapat terjalin dengan baik. Selain itu, pertimbangan dan sikap yang diputuskan oleh pimpinan terkait masalah tersebut harus dikomunikasikan ke pegawai lain. Unsur pimpinan harus menyadari bahwa konflik antar bawahan akibat penanganan oleh atasan yang dianggap diskriminatif itu ada, sehingga ketegasan dalam penanganan diperlukan.

Perlu diingat bahwa budaya di setiap daerah di Indonesia berbeda-beda. Budaya di Sumatera Utara umumnya memiliki cara pengajaran dimana anak-anak tumbuh dengan pribadi yang dapat mengungkapkan pikiran dan perasaan dengan leluasa. Untuk penelitian selanjutnya, dapat dilakukan pada daerah-daerah dengan karakter yang berbeda sehingga dapat dibandingkan dengan penelitian ini untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afsari, Ayunda Zhillan dan Suhana. (2023). *Pengaruh Family Support terhadap Work Life Balance pada Perawat di Rumah Sakit X*. Bandung Conference Series: Psychology Science, 3(1), 260-266. Diakses dari <https://proceedings.unisba.ac.id/index.php/BCSPS/article/view/5274>.
- Ahmadi, Rulam. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

- Aktualisasi Diri. (2023, Januari 22). Wikipedia. Diakses dari [https://id.wikipedia.org/wiki/Aktualisasi\\_diri](https://id.wikipedia.org/wiki/Aktualisasi_diri).
- Amelia, L.F. dan Ramadhani, R.K. (2021). *Dinamika Konflik Peran Ganda dan Psychological Distress pada Wanita Karir*. Acta Psychologia, 3 (2), 98-104. Diakses dari <https://journal.uny.ac.id/index.php/acta-psychologia/article/view/40390/16996>.
- Arfandi dan Kasran, Muhammad. (2023). *Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu*. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, 6(2), 1861-1872. Diakses dari <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/issue/view/12>.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara. (2022). *Laporan Kinerja Tahun 2021*. Medan: BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara. (2023). *Laporan Kinerja Tahun 2022*. Medan: BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. *Dukungan SDM*. Diakses pada tanggal 17 September 2023 dari <https://www.bpkp.go.id/konten/9/Dukungan-SDM.bpkp>.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. *Struktur Organisasi Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara*. Diakses pada tanggal 22 Desember 2023 dari <https://www.bpkp.go.id/sumut/konten/55/Struktur-Organisasi.bpkp>.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. *Visi, Misi, Tujuan, Nilai, Motto*. Diakses pada tanggal 17 September 2023 dari <https://www.bpkp.go.id/konten/2/Visi-Misi-dan-Nilai.bpkp>.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2023*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. *Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2020-2022*. Diakses pada tanggal 17 September 2023 dari <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>.
- Blake, R., dan Mouton, J. (1964). *The Managerial Grid: The Key to Leadership Excellence*. Houston, TX: Gulf Publishing Company.
- Bomba, Nugraheni. (2017). *Analisis Work Life Balance pada Wanita Bekerja dengan Pengaturan Kerja Fleksibel dan Tidak Fleksibel*. (Skripsi, Universitas Kristen Satya Wacana, 2017). Diakses dari [https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/25035/2/T1\\_212014173\\_Full%20text.pdf](https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/25035/2/T1_212014173_Full%20text.pdf).
- Cahyaningrum, Widyastuti dkk. (2022). *Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja: Pengaruh Kinerja Dosen Wanita Universitas Borneo Tarakan di Masa Pandemi COVID 19*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan 19 (1), 166-175. Diakses dari

<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL/article/view/10575/1875>.

- Conflict (Process)*. (2023, Mei 17). Wikipedia. Diakses dari [https://en.wikipedia.org/wiki/Conflict\\_\(process\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Conflict_(process)).
- Dana, Daniel. (2001). *Conflict Resolution: Mediation Tools for Everyday Worklife*. New York: McGraw-Hill.
- Dubrin, A.J. (1984). *Foundations of Organizational Behavior an Applied Perspective*. London: Prentice-Hall International, Inc.
- Ekawarna. (2020). *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Emzir. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Analisis Data*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Food and Agriculture Organization. (2004). *What is Gender?* Diakses pada tanggal 14 September 2023 dari <https://www.fao.org/3/y5608e/y5608e01.htm>.
- Friedman, M. & Schultermandl, S. (Ed). (2011). *Growing up transnational: Identity and Kinship in a Global Era*. Toronto: University of Toronto Press.
- Frost, J. dan Wilmot. (1978). *Interpersonal Conflict*. Dubuque, IO: Brown.
- Greenhaus, J. H. dan Beutell, N. J. (1985). *Sources of Conlct Between Work and Family Roles*. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, S.W., Turnip, K. dan Lubis, R. (2023). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Profesionalisme Melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Selatan*. Mukadimah, *Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(1), 190-198. Diakses dari <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/mkd/article/view/6910>.
- Herlina, Ellin. (2020). *Analisis Peran Wanita Menikah Berkarir dan Dampaknya pada Kesejahteraan Keluarga, Survey pada Para Wanita Karir yang Berkeluarga di Cirebon*. Cirebon: CV Esli Pro.
- Heryana, Ade. (2018). *Informan dan Pemilihan Informan dalam Penelitian Kualitatif*. Diakses dari [https://www.researchgate.net/profile/Ade-Heryana/publication/329351816\\_Informan\\_dan\\_Pemilihan\\_Informan\\_dalam\\_Penelitian\\_Kualitatif/links/5c02c716299bf1a3c159bd92/Informan-dan-Pemilihan-Informan-dalam-Penelitian-Kualitatif.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ade-Heryana/publication/329351816_Informan_dan_Pemilihan_Informan_dalam_Penelitian_Kualitatif/links/5c02c716299bf1a3c159bd92/Informan-dan-Pemilihan-Informan-dalam-Penelitian-Kualitatif.pdf).
- Hurlock, Elizabeth B. 1980. *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Gramedia.
- HZ, Arie Gunawan, Musawwir, dan Rahmawati. (2021). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja pada Karyawan Wanita di PT. South Suco Makassar*. *Indonesian Journal of Business and Management* 3(2), 139-141. <https://doi.org/10.35965/jbm.v3i2.676>.
- Ibrahim, M.A. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. *Kesetaraan Gender*. Diakses pada tanggal 17 September 2023 dari <https://elearning.menlhk.go.id/pluginfile.php/>

854/.mod\_resource/content/1/analisis%20gender/kesetaraan\_gender\_gender\_equality.html.

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Online*. Diakses pada tanggal 17 September 2023 dari <https://kbbi.web.id/karier>.

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Online*. Diakses pada tanggal 17 September 2023 dari <https://kbbi.web.id/konflik>.

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Online*. Diakses pada tanggal 17 September 2023 dari <https://kbbi.web.id/manajemen>.

Khatimah, Haidatul Husnul. (2022). *Pengaruh Asertivitas dan Dukungan Keluarga terhadap Konflik Peran Ganda pada Mahasiswi yang Sudah Menikah di Kota Samarinda*. (Skripsi, Universitas Mulawarman, 2022). Diakses dari [https://repository.unmul.ac.id/bitstream/handle/123456789/39151/1402105011\\_Haidatul%20Husnul%20Khatimah=SKRIPSI.pdf?sequence=1](https://repository.unmul.ac.id/bitstream/handle/123456789/39151/1402105011_Haidatul%20Husnul%20Khatimah=SKRIPSI.pdf?sequence=1).

Kudsi, M. R., Riadi, S.S., AS, Dirga Lestari. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 85-93. Diakses dari <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/1977/184>.

Kurnia, M.R., Eva, N. dan Shanti, Pravissi. (2022). *Konflik Peran Ganda dan Manajemen Konflik pada Mahasiswi S1 yang Telah Menikah*. *Jurnal Penelitian Kualitatif Ilmu Perilaku*, 2 (1), 28-36. Diakses dari <http://jpkip-fpsium.com/index.php/jpkip/article/view/13/34>.

Kusumawardani, A.M.T dan Sukirno. (2018). *Pengaruh Gender Dan Orientasi Etis Terhadap Praktik Manajemen Laba*. Diakses dari <https://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/profita/article/view/13791>.

Luthans, F. (1985). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company.

Maharani, Elma Prastika. (2019). *Konflik Peran Ganda Wanita Karir*. Diakses dari <http://etheses.uin-malang.ac.id/15419/1/15410111.pdf>.

Maulidya, Garnis dkk. (2021). *Analisa Hubungan Peran Ganda Wara Terhadap Stres Kerja Sebagai Pendidik dan Tenaga Kependidikan AAU Dalam Era Society 5.0*. *Prosiding Seminar Nasional Sains Teknologi dan Inovasi Indonesia*, Vol. 3. Diakses dari <https://aau.e-journal.id/senastindo/article/download/147/146>.

Mayangsari, Marina Dwi dan Amalia, Dhea. (2018). *Keseimbangan Kerja-Kehidupan pada Wanita Karir*. *Jurnal Ecopsy*, 5(1), 43-50. Diakses dari <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/ecopsy/article/view/4884>.

Merdekawaty, A., Fatmawati, F., dan Ardiyansyah, A. (2023). *Konflik Peran Ganda Pada Dosen Wanita*. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 17-24. Diakses dari <https://www.ejournalppmunsa.ac.id/index.php/kependidikan/article/view/902>.

- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mullins, Laurie J. (2005). *Management and Organizational Behavior, Seventh Edition*. London: Prentice Hall.
- Nadiva, Firda Putri dan Cahyadi, Nur. (2022). *Konflik Peran Ganda dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Wanita*. Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis, 4(4), 221-226. Diakses dari <https://infecb.org/index.php/infecb/article/view/178/91>.
- Nasution, Harmein. (2008). *Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Medan: USU Press.
- Palmer, G., dan Kandasaami, T. (1997). *Gender in Management: A Sociological Perspective*. *The International Journal of Accounting and Business Society*, 5(1), 67-99.
- Robbins, S.P. (1990). *Organization Theory: Structure, Design, and Application*. Englewood Cliffs: Prentice Hall, Inc.
- Robbins, S.P. (1998). *Perilaku Organisasi (Terjemahan Hadyana Pujaatmaka)*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Robbins, S.P. (2005). *Organizational Behavior, Eleventh Edition*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education International.
- Ross, et al. (1993). *The Management of Conflict: Interpretations and Interests in Comparative Perspective*. Yale University Press.
- Siahaan, Elisabeth. (2018). *Faktor Pemicu Stres Kerja dan Konflik Peran Ganda (Studi Kasus pada Pekerja Wanita di Industri Pengolahan Karet)*. *Talenta Conference Series: Local Wisdom, Social, and Arts (LWSA)*, 1(1). Diakses dari <https://talentaconfseries.usu.ac.id/lwsa/article/view/135>.
- Sintua. (2019, 11 Februari). Wikipedia. Diakses dari <https://id.wikipedia.org/wiki/Sintua>.
- Soekanto, Soejono. (2006). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Stoner, A.F. & Charles, R. (1990). *Workhome Role Conflict in Female Owners of Small Business: An Exploratory Study*. *Journal of Small Business Management*.
- Susilaningrum, Herawati, dan Wijono, Sutarto (2023). *Dukungan Sosial Dengan Work Life Balance Pada Pekerja Wanita Yang Telah Menikah Di PT. X Yogyakarta*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(8), 7297-7306. Diakses dari <https://doi.org/10.47492/jip.v3i8.2375>.
- Sutopo, H.B. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Dasar Teori dan Terapannya dalam Penelitian)*. Surakarta: Sebelas Maret Press.
- Swardhana, Gde Made. (2020). *Social Conflicts and Local Life Reposition*. Diakses pada tanggal 8 September 2023 dari <https://udayanetworking.unud.ac.id/lecturer/scientific/1655-gde-made-swardhana/social-conflicts-and-local-life-reposition-1205>.
- Tanjung, Faisal. (2020). *Analisis Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawati Bank Syariah Kota Palopo*. (Skripsi, IAIN Palopo, 2020). Diakses dari <http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/3321/>.

# *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*

Volume 6 Nomor 5 (2024) 3945 - 3961 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v6i5.1388

- Thomas, Kenneth W. dan Kilmann, Ralph H. (1974). *Thomas Killman Conflict Mode Instrument*. Mountain View, CA: Xicom and CPP.
- Wahyudi dan Hidayat, Wahyu. (2019). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi: Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner*. Bandung: Alfabeta.
- Wiratri, Amorisa. (2018). *Menilik Ulang Arti Keluarga pada Masyarakat Indonesia*. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 13(1), 15-26. Diakses pada <https://ejurnal.kependudukan.lipi.go.id/index.php/jki/article/download/305/pdf>.
- Wirawan. (2013). *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.