

Konflik Kerja-Keluarga pada Guru Perempuan yang Sudah Berkeluarga di PAUD Inklusi

Work-Family Conflict among Married Female Teachers in Inclusive Preschools

Fayakun Sholichah*

Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: fayakun.21146@mhs.unesa.ac.id

Arfin Nurma Halida

Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: arfinhalida@unesa.ac.id

Abstrak

Guru pada sekolah inklusi memiliki tantangan tersendiri dalam mengemban perannya di sekolah. Adanya murid dengan berbagai jenis kebutuhan khusus tentunya membuat guru harus memiliki kompetensi tertentu untuk dapat menjalankan perannya dengan baik. Di samping itu, guru memiliki tanggung jawab untuk mengemban peran di rumah, terlebih guru perempuan yang dianggap bertanggung jawab atas tugas domestik. Hal tersebut membuat guru perempuan mengemban peran ganda, yang memicu munculnya konflik kerja-keluarga. Penelitian ini berfokus pada gambaran serta solusi yang sudah dilakukan guru perempuan pada PAUD inklusi dalam mengatasi konflik kerja-keluarga. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara semi terstruktur pada empat subjek dan significant others. Hasil data penelitian dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, dan terdapat tiga tema besar yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*. Ketiga jenis konflik memiliki bobot yang berbeda. Subjek dalam penelitian menunjukkan munculnya konflik kerja-keluarga, dan masing-masing subjek mengemukakan beberapa solusi yang dirasa tepat dalam menangani konflik tersebut.

Kata kunci : Konflik kerja-keluarga; guru perempuan

Abstract

Teachers in inclusion schools have their own challenges in carrying out their roles in schools. The existence of students with various types of special needs certainly makes teachers must have certain competencies to be able to carry out their roles well. In addition, teachers have the responsibility to carry out roles at home, especially female teachers who are considered responsible for domestic duties. This makes female teachers assume multiple roles, which triggers the emergence of work-family conflict. This study focuses on the description and solutions that have been done by female teachers in inclusion preschool in overcoming work-family conflict. Data collection was conducted with semi-structured interviews on four subjects and significant others. The results of the research data were analyzed using thematic analysis techniques, and there were three major themes, namely time based conflict, strain based conflict, and behavior based conflict. The three types of conflict have different weights. The subjects in the study showed the emergence of work-family conflict, and each subject put forward several solutions that felt appropriate in dealing with the conflict.

Keywords : *Work-family conflict; female teachers*

Article History	*corresponding author
Submitted : 14-06-2025	
Final Revised : 20-06-2025	
Accepted : 25-06-2025	
	 <i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i> <i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i>

Kehidupan yang berfokus pada pekerjaan dan keluarga merupakan sentral bagi pekerja yang sudah berkeluarga. Pada era globalisasi saat ini, perekonomian terutama di Indonesia sudah berkembang pesat (Huda & Renggani, 2021). Dengan banyaknya jenis perusahaan yang bermunculan, tentunya membutuhkan aset penting yaitu tenaga kerja. Seiring dengan tegaknya emansipasi wanita dan prinsip kesetaraan gender, Badan Pusat Statistik menyatakan bahwa terdapat peningkatan tenaga kerja perempuan sebanyak 1% dalam lima tahun kebelakang. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat penambahan jumlah tenaga kerja perempuan dari waktu ke waktu (Rahmayati, 2020).

Dua peran yang diemban membuat seorang perempuan bekerja yang sudah menikah rentan terkena konflik peran, khususnya konflik kerja-keluarga. Konflik kerja-keluarga lebih banyak dirasakan oleh perempuan daripada laki-laki (Ibda, 2023), karena adanya tuntutan berbeda yang dirasakan laki-laki dan perempuan sekalipun dalam kondisi sudah berkeluarga. Perempuan dihadapkan dengan peran dan tanggung jawab pada pekerjaan serta keluarga secara serentak sehingga memunculkan terjadinya konflik kerja-keluarga jika terdapat ketimpangan antara kedua peran tersebut (An dkk., 2020).

Konflik kerja-keluarga muncul karena adanya peran ganda yang saling tumpang tindih, dimana seorang pekerja perempuan memiliki dua tanggung jawab, yaitu di tempat kerja dan di rumah. Semakin tinggi tuntutan kerja-keluarga yang dialami oleh guru perempuan, maka akan akan meningkatkan kemungkinan terjadinya konflik kerja-keluarga pada guru perempuan tersebut (Aurellia & Prihastuty, 2022). Sebagaimana yang diungkapkan oleh Greenhaus dan Beutell bahwa konflik kerja-keluarga akan timbul sebagai akibat dari adanya benturan antara tugas dari pekerjaan dan keluarga, yang selanjutnya akan memunculkan ketidaknyamanan dalam melaksanakan kedua peran tersebut. Konflik kerja-keluarga yang muncul dapat mempengaruhi performa seorang perempuan, baik dalam ranah pekerjaan maupun rumah tangga (Gunawan dkk., 2023).

Menurut Greenhaus dan Beutell, konflik kerja-keluarga merupakan situasi ketika adanya ketidakseimbangan antara waktu dan kinerja atas tanggung jawab yang diemban, menyebabkan tekanan yang berlawanan yang berasal dari individu itu sendiri menjadi penyebab utama terjadinya konflik kerja-keluarga (Medina dkk., 2021). Konflik kerja-keluarga merupakan suatu bentuk tekanan yang muncul akibat peran pada pekerjaan dan keluarga yang berkaitan dengan stress kerja. Munculnya kelelahan ketika melaksanakan dua peran berbeda dengan besaran tanggung jawab yang sama dapat menyebabkan kekurangan waktu pada peran lainnya yang dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman dalam menjalani peran juga dapat mendefinisikan istilah konflik kerja-keluarga (Panjaitan dkk., 2021).

Berdasarkan data Kemendikbud pada tahun 2023, 98,2% guru PAUD dan TK di Indonesia adalah perempuan. Hal tersebut dikarenakan adanya peran pengasuhan anak yang melekat pada perempuan, sehingga perempuan lebih banyak berpartisipasi dalam menjadi guru PAUD daripada laki-laki. Perempuan yang berprofesi sebagai seorang guru, memiliki peran ganda yang hampir sama dengan peran yang diemban di rumah. Di tempat kerjanya yaitu sekolah, seorang guru diwajibkan untuk menjaga dan mendidik anak. Dan ketika kembali ke

rumah, seorang guru juga memiliki kewajiban untuk menjaga dan mendidik anaknya sendiri. Adanya rutinitas yang hampir sama dapat menyebabkan guru perempuan merasakan stress kerja yang dapat menyebabkan kurang optimalnya pelaksanaan tanggung jawab yang diemban (Panjaitan dkk., 2021).

Terutama dalam menjadi guru pada sekolah inklusi, yang merupakan pelayanan pendidikan untuk peserta didik berkebutuhan khusus tanpa membedakan keterbatasan yang ada untuk dapat bersama-sama memperoleh pelayanan pendidikan reguler (Hadi & Laras, 2021). Berdasarkan Permendiknas No. 70 tahun 2009, pendidikan inklusi merupakan sistem penyelenggaraan pendidikan yang memberikan kesempatan kepada seluruh peserta didik yang memiliki kelainan dan memiliki potensi kecerdasan atau bakat istimewa untuk mengikuti pendidikan atau pembelajaran dalam lingkungan pendidikan secara bersama-sama dengan peserta didik lainnya.

Berdasarkan konsep pedagogik, guru harus bertanggung jawab pada pengajaran, perencanaan pembelajaran, pemberian instruksi, penyusunan kurikulum alternatif, memodifikasi konten dan materi pembelajaran sehingga lebih mudah untuk diadaptasi siswa. Sementara itu, guru sekolah inklusi juga memiliki kewajiban dalam menjalankan konsep pendidikan non pedagogik seperti administrasi rekap perkembangan siswa, dukungan emosional, pendampingan khusus, serta mendorong kepercayaan diri serta kemandirian peserta didik (Amalia & Kurniawati, 2021). Hal tersebut tentunya membuat guru sekolah inklusi memiliki tantangan tersendiri dibandingkan guru sekolah pada umumnya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran konflik kerja-keluarga pada guru perempuan di PAUD Inklusi X, serta untuk mengetahui solusi yang sudah diterapkan oleh guru perempuan di PAUD Inklusi X.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif studi kasus. Penelitian kualitatif adalah serangkaian proses penelitian untuk memahami fenomena manusia atau sosial dengan membuat gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan bentuk kalimat (Creswell, 2016). Sementara studi kasus merupakan teknik penelitian dimana peneliti mendalami suatu kasus dalam suatu waktu dan kegiatan, serta mengumpulkan informasi secara terperinci pada periode tertentu (Creswell, 2016). Penelitian studi kasus dianggap cocok digunakan untuk meneliti sebuah fenomena yang terjadi berdasarkan ilmu sosial (Syahrizal & Jailani, 2023). Jenis penelitian dipilih supaya penulis bisa terfokus pada satu kasus konflik kerja-keluarga yang terjadi pada guru perempuan yang sudah berkeluarga di PAUD Inklusi X. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif studi kasus, akan memudahkan penulis untuk mengkaji fenomena sosial yang terjadi.

Partisipan

Penelitian ini melibatkan 4 orang subjek selaku guru pada PAUD Cerdas Banyuwangi yang memiliki kriteria sebagai berikut: a) perempuan; b) bekerja di PAUD Inklusi Cerdas Banyuwangi; c) sudah menikah; d) sudah memiliki anak; e) bukan merupakan single parent. Pemilihan subjek dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu dengan cara memilih subjek sesuai dengan yang dikehendaki oleh penulis (Asrulla dkk., 2023).

Sebelum proses pengambilan data, penulis terlebih dahulu membangun rapport dengan pihak sekolah, diawali dengan meminta izin pada kepala sekolah untuk melakukan penelitian. Setelah mendapatkan izin, penulis mulai mencari subjek dengan menjelaskan terlebih dahulu sistematika penelitian pada calon subjek. Subjek yang bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian akan diminta untuk menyebutkan beberapa rincian, yaitu:

No.	Identitas	Lama Bekerja	Lama Menikah	Posisi
1	Subjek 1	1 tahun	17 tahun	Guru kelas reguler
2	Subjek 2	7 tahun	11 tahun	Guru kelas reguler dan admin sekolah
3	Subjek 3	2 tahun	19 tahun	Guru kelas khusus penuh
4	Subjek 4	17 tahun	35 tahun	Guru kelas khusus penuh dan bendahara sekolah

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara semi terstruktur. Menurut Stewart dan Cash (2002), wawancara merupakan proses komunikasi interaksional antara dua pihak yang mana setidaknya terdapat salah satu pihak yang memiliki kepentingan untuk mencapai sebuah tujuan (Fadhallah, 2021). Sementara itu, wawancara semi terstruktur adalah gabungan antara wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Dimana dalam pelaksanaannya tetap terdapat pedoman wawancara, namun diperkenankan untuk menambah atau mengurangi pertanyaan sesuai dengan kondisi lapangan serta kebutuhan informasi (Fadilla & Wulandari, 2023). Wawancara dilakukan dengan pendekatan retrospektif untuk mengetahui bagaimana pandangan dan cara evaluasi subjek terhadap konflik kerja-keluarga yang sudah dialaminya (Peradantha, 2024).

Wawancara semi terstruktur memiliki beberapa acuan pertanyaan yang dapat dikembangkan. Untuk menyusun item wawancara, penulis menggunakan dimensi konflik kerja-keluarga sebagai dasar pembuatan indikator dan item. Pertanyaan bisa dikembangkan jika penulis merasa informasi yang didapat belum cukup, atau ketika ada hal lain yang ingin dikembangkan. Wawancara dilakukan satu per satu pada subjek dalam rentang waktu 2 bulan dengan durasi kurang lebih 60 menit. Wawancara akan dilakukan hingga subjek mengalami saturasi data, atau dimana sudah tidak terdapat lagi informasi baru yang relevan (Hansen, 2020).

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis tematik. Metode analisis tematik adalah metode yang dilakukan dengan cara mengklasifikasi data yang didapat pada penelitian dalam tema atau pola tertentu. Metode ini dinilai efektif karena karena dapat memunculkan keterkaitan antara pola-pola tersebut serta mampu untuk menjelaskan alur suatu kasus. Selain itu, metode ini juga dianggap fleksibel karena dapat diterapkan pada berbagai macam pendekatan (Kristanto & Padmi, 2020). Terdapat beberapa tahapan yang dilakukan dalam pelaksanaan analisis data tematik (Rozali, 2022), yaitu:

a. Memahami data

Peneliti perlu mendalami data yang didapatkan dari subjek. Data bisa bersumber dari rekaman dan transkrip wawancara. Peneliti harus mampu mendalami data-data yang dimiliki dengan cara membaca atau mendengarkan kembali hasil rekaman wawancara dengan seksama. Proses lain dalam tahap ini adalah dengan membuat catatan pribadi terkait hal penting yang diperlukan. Peneliti juga dapat membuat manuskrip untuk memudahkan peneliti memahami isi wawancara.

b. Melakukan coding

Pada tahap ini, penulis harus dapat menemukan tema-tema utama dari hasil wawancara. Saat proses coding inilah peneliti akan menemukan dan mengevaluasi tema yang relevan dengan penelitian. Coding dapat dilakukan langsung pada hasil verbatim wawancara dengan memberikan kode yang sesuai.

c. Mencari tema

Setelah melakukan coding, penulis akan mencari dan mengelompokkan tema sesuai dengan tujuan penelitian yang menggambarkan pola dari fenomena yang diteliti. Jika tema sudah ditemukan, maka akan dilakukan evaluasi untuk melihat apakah ada keterkaitan antara tema dengan pertanyaan, dan akan dikelompokkan berdasarkan persamaan tema yang ditemukan.

d. Menyimpulkan

Pada tahap ini peneliti menyimpulkan kode yang ada untuk dibuat sebagai tema besar yang menjadi hasil dari penelitian.

Hasil

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, data wawancara dianalisis menggunakan teknik analisis data tematik. Peneliti menemukan tiga tema besar dengan beberapa sub tema di dalamnya.

Tema	Sub-tema
<i>Time based conflict</i>	Munculnya <i>time based conflict</i>
	Penyebab munculnya <i>time based conflict</i>
	Kelelahan dalam menjalani dua peran dalam satu waktu
	Solusi yang sudah dilakukan untuk mengatasi <i>time based conflict</i>
<i>Strain based conflict</i>	Munculnya <i>strain based conflict</i>
	Penyebab munculnya <i>strain based conflict</i>
	Kelelahan secara fisik akibat salah satu peran
	Kelelahan secara mental akibat salah satu peran
<i>Behavior based conflict</i>	Solusi yang sudah dilakukan untuk mengatasi <i>strain based conflict</i>
	Penyebab munculnya <i>behavior based conflict</i>
	Adanya peleburan sikap satu peran pada peran lainnya

A. Time based conflict

Munculnya time based conflict

Dimensi konflik kerja-keluarga berupa time based conflict muncul pada keseharian keempat subjek. *Time based conflict* pada Subjek 1 terjadi karena anak dari Subjek 1 sering mengikuti lomba, dan Subjek 1 harus mendampingi anaknya.

“Pernah itu, kalau sudah sering itu, kalau sudah anak ada lomba, terus kan saya nganter jemput anak, terus yang kecil ada rapat, itu menurut saya hal yang sulit ya, sementara disini juga ada kewajiban mengajar. Jadi otomatis seringnya saya mengorbankan jam kerja sih.” (Subjek 1)

“Yo jelas pernah mbak.. anaknya mbak Subjek 2 ini beberapa kali sakit, sementara mbak Subjek 2 kan harus kerja ya.” (SO 2)

“...ya pernah sih mbak. Pas anak sakit, terus harus masuk kerja. Biasanya sih Subjek 3 sambat-sambat dulu ke saya, kayak bingung, ini si anak sakit tapi tetep harus kerja.” (SO 3)

“Pernah, jadi waktu saya harus ngajar, saya juga harus meriksain ibu saya.” (Subjek 4)

Penyebab munculnya time based conflict

Dimensi konflik kerja-keluarga berupa *time based conflict* juga dirasakan oleh keempat subjek. Subjek 1 merasakan *time based conflict* akibat banyaknya tugas peran yang harus dilaksanakan sendirian, karena Subjek 1 sedang melakukan *long distance marriage*.

“Mungkin karena saya LDR sama suami, jadi jelas semuanya saya yang ngerjakan.”
(Subjek 1)

Subjek 2 mengalami *time based conflict* akibat banyaknya tugas rumah tangga yang harus dilaksanakan oleh Subjek 2. Ditambah lagi terdapat kewajiban untuk menemani suami di beberapa kegiatan, membuat tugas peran Subjek 2 menjadi bertambah.

“Ya misalnya pernah di sekolah pas ada liputan kan. Liputan, terus kebetulan di rumah harusnya mendampingi suami ada acara gitu kan. Jadi, karena di sekolah kebetulan temen yang satu kelas gak bisa masuk, kan harus ada yang mendampingi, jadi saya izin...” (Subjek 2”)

Subjek 3 mengalami *time based conflict* akibat kurangnya pembagian tugas dengan suami, membuat Subjek 3 mendapatkan porsi tugas domestik lebih banyak meskipun sudah bekerja.

“Suami itu kadang yaa bolong-bolongan, kalo pas lagi enak itu ya mau mbantuin, tapi kalo pas lagi ndak itu ya.. duh dah babah dia tidur enaknya hehe. Jadi saya ngerjain sendirian.” (Subjek 3)

Subjek 4 menuturkan bahwa *time based conflict* yang dialaminya seringkali disebabkan oleh kondisi ibunya yang sakit, sehingga memerlukan penjagaan ekstra.

“...kalau perasaan saya sebetulnya jika di sekolah itu memang momen sudah disampaikan ketika hari ini, kita ada kegiatan, sementara di rumah saya kan, nunsewu, juga ada orang tua yang memang mungkin, mungkin harus kami spesialkan karena memang kondisinya yang memang membutuhkan.” (Subjek 4)

Kelelahan dalam menjalani dua peran dalam satu waktu

Keempat subjek menyatakan bahwa beberapa kali merasa kelelahan saat harus mengemban dua peran sekaligus dalam satu waktu.

“...kecapekan aja mbak, mungkin nggrees gitu.” (Subjek 1)

“Pernah sih mbak.. tapi nggak yang sampe stress banget gitu ya. Palingan ya ikutan demam atau pusing gitu.” (SO 2)

“Ya iya, aku sering ngerasa capek gitu ya.” (Subjek 3)

“Pasti ada, kadang kerasa capek banget.” (Subjek 4)

Solusi yang sudah dilakukan untuk mengatasi *time based conflict*

Keempat subjek sudah menemukan beberapa solusi yang dilakukan saat terjadi *time based conflict*.

“Biasanya kalau saya itu nunggu libur, jadi nunggu libur baru, kalau ndak gitu nunggu anak-anak istirahat saya buat kerja, beres-beres gitu. Biar nggak tabrakan sama waktunya ngajar.” (Subjek 1)

“...kalau misalnya anak sakit tapi harus ngajar yang lebih saya prioritaskan itu yang mana. Misalnya anak sakit mau ditinggal gak ada orang, kan gak mungkin, jadinya saya izin ke kepala sekolah sama rekan gitu.” (Subjek 2)

“...kata kepala sekolah memang lebih didahului keluarga hehehe. Jadi saya izin.” (Subjek 3)

“...yang penting ada kesepakatan. Kalau menurut saya, kalaupun di rumah itu saya belum selesai, katakan belum masak, sudah selesai tapi belum sampai dengan menyiapkan di meja makan, menyiapkan untuk orang tua, gitu ya. Jadi kita harus ada kesepakatan dengan anak-anak dan suami. Minta tolong, saya bisa meminta. Jadi sama-sama tetap jalan. Meskipun yang di rumah kami perlu bantuan, maka kami libatkan keluarga untuk hal-hal yang memang harus selalu butuh kerja sama.” (Subjek 4)

B. Strain based conflict

Munculnya strain based conflict

Strain based conflict merupakan dimensi konflik kerja-keluarga yang juga dialami oleh seluruh subjek. Keempat subjek sepakat bahwa mereka mengalami *strain based conflict*.

“...bosan, kalau pulang ke rumah kan kembali lagi kegiatan aktivitas lagi, perhatian sama anak kecil, jadi memang sering ngerasa memang kan susah kalo ngadepin anak kecil.” (Subjek 1)

“...jadi kan ya capek sendiri gitu loh mbak. Belum lagi kalo di sekolah udah banyak tugas, terus ada anak yang tantrum atau apalah.” (SO 1)

“...pas di rumah itu banyak, ya kayak kadang kalo kita mengajar, cucian itu kan ndak tersentuh. Pas mau jadwalnya nyuci, kadang kita bikin modul. Bikin modul itu kan nggak yang satu dua jam. Kalo kayak aku masih belajar laptop itu agak lama.” (Subjek

Penyebab munculnya strain based conflict

Keempat subjek memiliki penyebab munculnya *strain based conflict* yang berbeda-beda. Subjek 1 mengatakan bahwa *strain based conflict* padanya muncul akibat peran rumah tangga yang diembannya sendiri akibat kondisi *long distance marriage*. Subjek 2 mengalami *strain based conflict* yang diakibatkan banyaknya tugas yang harus dilaksanakan dalam satu peran. Subjek 3 menuturkan bahwa *strain based conflict* yang dihadapinya dikarenakan oleh anaknya yang mengalami *speech delay*, sehingga Subjek 3 merasa memiliki tanggung jawab tersendiri dalam merawat anaknya, dan tanpa sadar membandingkan anaknya dengan anak lain. Subjek 4 menuturkan bahwa penyebab *strain based conflict* adalah karena ibunya yang sedang sakit, sehingga menyita waktu dan pikiran Subjek 4.

“...anak nanya karena ada PR atau tugas gitu ya, saya langsung suruh lihat di google, mamanya nggak bisa. Tapi namanya anak, ya kadang pengennya sama mamanya, itu kadang saya sampe emosi. Apalagi kadang di google juga nggak ada kan, akhirnya otomatis kan kita sebagai orang tua turun tangan ngajarin, saya juga yang ngajarin, sebelumnya saya belajar dulu. Itu kan nambah tugas ya, nambah beban. Kadang emosi sampe kebawa ke anak.” (Subjek 1)

“...ngajar sampai siang jam 1 harus nyampe rumah, jam 2 harus nganterin anak renang habis itu terus ngaji, oh ngaji dulu terus renang habis itu pulang, malem masih ada kegiatan gitu belum lagi bersih-bersih dan masak nasi gitu.” (Subjek 2)

“...anak saya kalau anak saya nggak apa, masih belum bisa bicara gitu, anak saya ada indikasi *speech delay*.” (Subjek 3)

“...karena memang kami itu adalah orang tua yang harus dirawat. Dari orang tua saya itu memang sudah gak kuat apa-apa, sudah dua tahun ini. Jadi saya benar-benar full untuk beliau.” (Subjek 4)

Kelelahan secara fisik akibat salah satu peran

Keempat subjek memiliki penyebab munculnya *strain based conflict* yang berbeda-beda. Hal tersebut mengakibatkan munculnya kelelahan secara fisik pada subjek

“Sering kayak males ngerjain, itu karena kondisi capek, mau ngerjain ini itu males udah.” (Subjek 1)

“...kemarin sempet itu sakit sampai dirawat tiga hari di rumah sakit, karena ini, hamil diluar kandungan. Kalau memang orang normal gak kecapean itu mungkin pecahnya itu sampai berbulan-bulan, kalau saya itu kan gak sampai satu bulan udah pecah karena terlalu capek gitu tadi.” (Subjek 2)

“Kalo sakit gitu pernah, tapi ya kecapekan biasa. Ya mungkin pas tugas lagi banyak, anak lagi sakit, itu saya ikut sakit biasanya.” (Subjek 3)

“Tapi ketika selesai sampai selesai 100 harinya ummi, itu saya sakit. saya sempat sampe opname mbak.” (Subjek 4)

Kelelahan secara mental akibat salah satu peran

Keempat subjek memiliki penyebab munculnya *strain based conflict* yang berbeda-beda. Hal tersebut menakibatkan munculnya kelelahan secara mental pada subjek

“...mbak sempat sambat kalo sumpek, stress ke saya. Katanya capek di sekolah, pas di rumah ternyata rumahnya berantakan.” (SO 1)

“...kalau misalnya yang di sekolah pas ada yang gak berkenan gitu kan biasanya kan kebawa, kan misalnya gak mungkin di sekolah kita marah-marah gitu kan, mungkin pas anak-anak lagi aktif-aktifnya gitu kan kita kadang harus sabar. Nah itu mbeledosnya dari rumah hahaha.” (Subjek 2)

“...saya pas baru masuk kelas ini, pertamanya itu kayak stress, kayak, apa saya kuat ngadepin anak-anak. Kan berkebutuhan khusus.” (Subjek 3)

“...ngerasa down setiap lihat ibu. Ada rasa takut kehilangan beliau mbak. Kadang saya tiba-tiba nangis kalo lagi ketakutan.” (Subjek 4)

Solusi yang sudah dilakukan untuk mengatasi *strain based conflict*

Dalam mengatasi *strain based conflict*, keempat subjek memiliki cara dan solusi yang berbeda-beda.

“...sebenarnya kita bawa secara legowo ya dibawa happy lah. Karena kalau anggapan, pikiran saya ini sebagai hiburan saya, hiburan karena sumpek di rumah, terus kesini ketemu anak kecil.” (Subjek 1)

“...kalau pas lagi banyak itu mending gak saya kerjakan dulu. Saya nonton, baca, kalau sudah maksudnya feelingnya enak baru dikerjakan satu yang lebih prioritas. Kan daripada salah semua ya, soalnya kalau pas sumpek, maksudnya dipaksakan kerja itu malah salah semua.” (Subjek 2)

“Ya saya ingat-ingat lagi kelas khusus penuh gitu tapi kayaknya kalau sama anak itu mesti selalu senang ya.” (Subjek 3)

“Pekerjaan yang ada di kampus itu nanti saya akan pikirkan bersama suami di rumah. Pekerjaan di sekolah, saya akan memanage waktu dan melakukannya bersama teman yang ada di sekolah. Jadi mungkin hal-hal kepenatan dalam pekerjaan mungkin di satu tempat itu aja, pekerjaan kampus saya pikirkan di rumah, pekerjaan di sekolah, ya saya sibukkan di sekolah. Jadi tidak bisa pekerjaan di sekolah saya bawa ke rumah, pekerjaan kampus saya bawa ke rumah, tidak seperti itu. Itu kalau saya ya mbak, jadi cara saya mengatasinya begitu.” (Subjek 4)

C. Behavior based conflict

Adanya peleburan sikap satu peran pada peran lainnya

Behavior based conflict muncul pada Subjek 1, Subjek 2, Subjek 3, dan Subjek 4. Pada Subjek 4, tidak terdapat *behavior based conflict*.

“Nah itu kebawa di rumah kebawa di rumah gitu sampai anak itu bilang “mama kok kayak anak kecil” atau “mama kok lebay”, gitu.” (Subjek 1)

“Mungkin kan kalo di sekolah, kita juga belajar harus lebih lembut lagi gitu. Karena kadang kebawa sama tegas di rumah.” (Subjek 2)

“Oh ya hmm ini sih, sejak saya jadi guru ya, saya ngerasa lebih sabar, lebih telaten, gitu ngadepin anak saya.” (Subjek 3)

Penyebab munculnya *behavior based conflict*

Terdapat penyebab yang berbeda-beda dalam munculnya *behavior based conflict* pada subjek.

“Kita kalau kumpul sama-anak TK kan perilaku kita kayak anak kecil...” (Subjek 1)

“...jadi saya dulunya berurusan sama orang-orang lapangan supplier, jadi butuh ketegasan, kadang agak keras sih, kadang kebawa sekolah.” (Subjek 2)

“Kayak di sekolah kan sudah mulai terbiasa tuh nanganin anak-anak istimewa, nah pas di rumah jadi mulai terbiasa dan telaten juga ngurus anak.” (SO 3)

Pembahasan

Tuntutan pelaksanaan peran yang sudah menjadi norma sebagai salah satu perspektif peran, disertai dengan kondisi dimana perempuan masih memiliki tanggung jawab yang besar pada pelaksanaan tugas domestik sehingga terdapat dua peran yang diemban oleh perempuan merupakan salah satu contoh peran ganda (Adisa dkk., 2021). Meskipun individu dapat memiliki lebih dari satu peran dalam hidupnya, peran dibatasi oleh ruang dan waktu. Berdasarkan hal tersebut, setiap peran harus dijalankan pada ruang dan waktu yang berbeda untuk menjaga kualitas perilaku yang muncul dari peran yang diemban (Kartini & Maulana, 2019). Hal ini tentunya dapat memicu munculnya konflik kerja-keluarga pada perempuan bekerja.

Menurut Greenhaus dan Beutell, konflik kerja-keluarga dibagi menjadi tiga dimensi, yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict* (Gunawan dkk., 2023). *Time based conflict* merupakan keadaan dimana individu memiliki dua peran yang harus dijalankan dalam waktu yang bersamaan. Hal ini bertentangan dengan konsep teori peran yang menyatakan bahwa setiap peran memiliki ruang dan waktunya masing-masing, sehingga membuat individu tidak maksimal atau bahkan tidak mampu dalam menjalani kedua peran tersebut dalam waktu yang bersamaan.

Strain based conflict atau konflik berdasarkan ketegangan terjadi ketika tuntutan salah satu peran mempengaruhi kinerja pada peran lainnya, yang berdampak pada kinerja yang tidak maksimal. Individu dapat merasakan ketidakpuasan, kecemasan, dan ketegangan dalam menjalani salah satu peran akibat munculnya tekanan fisik dan psikologis, dimana individu tentunya dituntut untuk bertanggung jawab pada setiap peran yang diemban dengan keterbatasan waktu dan tenaga selaku manusia .

Behavior based conflict atau konflik berdasarkan perilaku merupakan kondisi dimana individu merasakan peleburan sikap dari dua peran, dan tidak bisa memisahkan secara penuh sikap yang harus ditampilkan pada setiap peran. Dengan adanya perbedaan sikap yang harus ditampilkan saat berperan menjadi guru dan menjadi ibu, sehingga muncul keharusan untuk merubah sikap dalam menjalani setiap peran. Hal ini selaras dengan karakter peran yaitu peran sebagai perilaku, sehingga apa yang dilakukan individu tersebut dapat mencerminkan karakter serta peran yang diemban (Kartini & Maulana, 2019). Berdasarkan hasil wawancara dan pengelompokan tema tersebut, diketahui bahwa ketiga dimensi konflik kerja-keluarga dapat ditemukan pada lokasi penelitian. Keempat subjek merasakan ketiga dimensi tersebut, dan telah dikonfirmasi oleh *significant others* (SO).

A. *Time Based Conflict*

Konflik yang terjadi secara rutin adalah *time based conflict*. Hal tersebut dikarenakan seluruh subjek juga merupakan ibu rumah tangga yang sudah mempunyai anak, sehingga terdapat dua peran yang diemban, dan terkadang peran tersebut muncul pada waktu yang bersamaan. Ketika anak sedang sakit, maka subjek mengalami *time based conflict*, dimana subjek harus menemani dan menjaga anak yang sedang sakit, namun di satu sisi juga harus menjalani perannya sebagai guru. Untuk hal tersebut, seluruh subjek sepakat memberikan solusi untuk izin dari tempat kerja, serta mengawali atau mengakhiri salah satu kegiatan peran lebih awal dari seharusnya.

Terdapat juga bentuk *time based conflict* berupa kewajiban untuk mengantarkan, menjemput, serta menemani anak atau suami dalam kegiatan mereka. Pada saat subjek mengalami hal tersebut, muncul kelelahan dalam melaksanakan dua peran dalam waktu yang bersamaan. Hal tersebut disebabkan karena ketidakmampuan keempat subjek untuk hadir di dua peran pada waktu yang bersamaan, sehingga seringkali subjek mengorbanan waktu kerjanya di sekolah demi menghadiri peran di keluarga.

Hal tersebut didukung oleh *significant others* selaku kepala sekolah PAUD, yang menyatakan bahwa beliau memang menerapkan perizinan ketika anak subjek sedang sakit, atau ketika terdapat acara keluarga yang penting. Hal tersebut disampaikan juga oleh kepala sekolah dalam kegiatan rapat dan evaluasi, dengan harapan guru lain dapat menggantikan sementara guru yang berhalangan hadir. Ditambah dengan jumlah guru yang lebih dari satu per kelasnya, membuat pelaksanaan pembelajaran menjadi lebih mudah.

B. *Strain Based Conflict*

Dimensi kedua adalah *strain based conflict* atau konflik berdasarkan ketegangan, yang terjadi pada keempat subjek. Setiap subjek memiliki bentuk konflik yang berbeda. Subjek 1 merasakan *strain based conflict* akibat kondisinya yang sedang menjalani *long distance marriage*, sehingga tidak ada peran suami yang bisa menyeimbangkan tugas rumah tangga. Subjek 1 juga belum terbiasa untuk mendelegasikan pekerjaan rumah pada anak-anaknya, sehingga Subjek 1 mengerjakan tugas rumah secara keseluruhan. Menurut Subjek 1, solusi yang dilakukan oleh Subjek 1 ketika menghadapi *strain based conflict* adalah beristirahat sejenak, atau mengerjakan pekerjaan rumah di hari ketika Subjek 1 libur bekerja. Dengan adanya solusi yang dilakukan, *strain based conflict* pada Subjek 1 diketahui menurun, dan dapat menjaga kualitas peran yang diampu oleh Subjek 1.

Subjek 2 mengalami *strain based conflict* berupa padatnya jadwal pada kedua peran. Di sekolah, Subjek 2 menjadi guru sekaligus admin sekolah, Subjek 2 juga bertugas untuk mengantar dan menemani anak-anaknya yang memiliki serangkaian kegiatan rutin, seperti sekolah, les, berenang. Selain itu, kurangnya pembagian tugas dengan suami juga menjadi salah satu penyebab munculnya *strain based conflict* pada Subjek 2. Akibat hal tersebut, Subjek 2 mengaku bahwa beberapa kali mengalami kelelahan secara fisik dan mental. Subjek 2 sempat sakit parah hingga harus dirawat di rumah sakit, juga mengalami perubahan emosi seperti lebih mudah marah, stress, serta cemas. Sejauh ini, solusi yang sudah dilakukan oleh Subjek 2 dalam mengatasi *strain based conflict* adalah dengan menentukan skala prioritas, atau berhenti mengerjakan tugas ketika sedang kurang sehat atau suasana hati sedang tidak baik. Dengan adanya solusi tersebut, Subjek 2 lebih mampu untuk menjaga kualitas peran yang dijalankan, serta menghindarkan Subjek 2 dari kesalahan atau ketidaksesuaian dalam pelaksanaan peran.

Subjek 3 merasakan *strain based conflict* yang disebabkan oleh anak bungsunya yang mengalami keterlambatan bicara. Muncul perasaan sedih, cemas, dan bingung dalam menghadapi kondisi tersebut, karena Subjek 3 khawatir dengan masa depan anaknya. Ditambah lagi ucapan-ucapan dari orang lain terkait anaknya yang seringkali membuatnya kurang nyaman. Ditambah karena Subjek 3 mengajar di sekolah inklusi, secara tidak langsung Subjek 3 membandingkan anaknya dengan siswanya di sekolah. Sebagai guru yang bertugas mengampu kelas khusus penuh, energi Subjek 3 seringkali sudah terkuras di sekolah, sehingga pada saat kembali ke rumah, Subjek 3 sering merasa kurang optimal dalam memperhatikan anaknya. SO KS juga mengkonfirmasi bahwa Subjek 3 beberapa kali mengaku cemas dan khawatir akan perkembangan anaknya. Ditambah lagi dengan beban kerja dalam menjadi guru kelas khusus penuh, yang mana kelas tersebut membutuhkan tenaga dan perhatian yang khusus dalam proses pengajarannya. Berdasarkan hal tersebut, solusi yang sudah dilakukan untuk menghadapi *strain based conflict* oleh SO KS selaku kepala sekolah adalah dengan menganjurkan untuk menyekolahkan anak Subjek 3 pada PAUD inklusi tersebut. Selain untuk memfasilitasi kebutuhan anak dari Subjek 3, tujuan lainnya adalah supaya Subjek 3 dapat mengetahui perkembangan kemampuan bicara anaknya. SO KS juga mengarahkan Subjek 3 untuk menterapi anaknya pada salah satu rumah sakit di sekitar sana. Adanya empat guru yang bertugas pada kelas khusus penuh juga menjadi salah satu solusi yang sudah dilakukan untuk mengatasi *strain based conflict*. Dengan begitu, tugas dan peran yang diemban oleh guru kelas khusus penuh menjadi lebih ringan.

Subjek 4 mengalami *strain based conflict* akibat ibunya yang sedang sakit keras. Selaku anak, tentu saja Subjek 4 merasa sedih dan khawatir akan kondisi ibunya. Ditambah beberapa waktu lalu, ibu mertuanya meninggal dalam kondisi sakit. Adanya kewajiban untuk merawat ibu, menjadi beban tersendiri bagi Subjek 4. Beberapa kali Subjek 4 juga mengalami sakit yang cukup parah hingga harus dilarikan ke rumah sakit karena kelelahan dalam menjaga ibunya,

serta munculnya rasa stress, cemas, dan takut yang dirasakan oleh Subjek 4. Tak jarang, Subjek 4 menangis atau bahkan tidak mau bicara selama beberapa saat jika teringat kondisi ibunya.

Strain based conflict yang dirasakan oleh Subjek 4 juga terjadi dalam peran selaku guru, dimana terdapat beberapa wali murid yang datang langsung ke rumah Subjek 4 untuk menceritakan kekhawatiran tentang kondisi anaknya. Secara tidak langsung, hal ini membuat Subjek 4 harus bekerja di luar jam kerja, karena Subjek 4 juga memberikan masukan dan cara menangani anak berkebutuhan khusus sesuai dengan pengalaman yang dimilikinya. Solusi yang sudah dilakukan oleh Subjek 4 dalam mengatasi *strain based conflict* adalah lebih banyak berdoa dan mendekatkan diri pada Yang Maha Kuasa. Subjek 4 juga mulai membatasi kedatangan wali murid, dan membiasakan untuk tidak mencampurkan antara urusan sekolah dengan urusan di rumah. Ketika sudah sampai di rumah, maka Subjek 4 akan fokus pada keluarganya, serta pada ibunya yang sedang sakit. Subjek 4 juga secara rutin melakukan manajemen waktu serta penentuan skala prioritas.

Sementara itu, secara keseluruhan SO KS menerapkan sistem komunikasi terbuka untuk membuat para guru merasakan kenyamanan dalam bekerja. SO KS menuturkan bahwa dengan begitu, diharapkan bisa mengurangi tekanan kerja pada guru, dan meminimalisir terjadinya *strain based conflict*.

C. Behavior Based Conflict

Dimensi konflik kerja-keluarga yang terakhir adalah *behavior based conflict*. Konflik ini merupakan konflik yang terjadi ketika subjek merasakan adanya peleburan sikap yang terjadi pada salah satu peran. Subjek 1 mengalami *behavior based conflict* berupa sikap di sekolah yang terbawa ke rumah. Hal ini dilihat dari perilaku dan gaya bicara Subjek 1 yang terlihat seperti anak-anak. Hal tersebut dikarenakan Subjek 1 yang berprofesi sebagai guru PAUD, sehingga terbiasa untuk berbicara dengan nada ceria dan menyenangkan untuk menarik perhatian anak didiknya. Hal ini disadari oleh anak-anak dari Subjek 1, yang mengatakan bahwa terdapat gaya bicara yang lucu dan berbeda dari Subjek 1.

Behavior based conflict juga terjadi pada Subjek 2, dan hal ini dikonfirmasi oleh SO 2 selaku ART dari Subjek 2. SO 2 menuturkan bahwa sejak menjadi guru, Subjek 2 seringkali mengajak anak-anaknya belajar, bahkan pada jam istirahat. SO 2 beranggapan bahwa hal tersebut dikarenakan Subjek 2 yang merupakan seorang guru yang terbiasa mengajar anak didiknya, sehingga di rumah Subjek 2 memastikan untuk bisa mengajar anaknya dengan baik.

Pada Subjek 3, peleburan peran yang muncul adalah berupa pembiasaan yang dilakukan dalam menghadapi anak berkebutuhan khusus. Hal ini membawa dampak baik bagi Subjek 3, karena dengan terbiasa mengajar di PAUD inklusi, maka Subjek 3 memiliki pengalaman dan kemampuan lebih dalam menghadapi anaknya yang mengalami *speech delay*. Sementara Subjek 4 merasakan peleburan sikap pada kedua peran, namun Subjek 4 tidak melakukan pergantian sikap saat akan melakukan pergantian peran. Hal tersebut dikarenakan Subjek 4 memang membiasakan untuk menyamakan sikap pada saat berperan di rumah maupun di sekolah.

Kesimpulan

Dimensi konflik kerja-keluarga yang paling sering terjadi pada subjek adalah *time based conflict*. Hal ini terjadi karena para subjek sering kali menghadapi tantangan dalam membagi waktu antara tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan serta kewajiban dalam lingkup keluarga. Dimensi konflik yang dirasa paling berat oleh para subjek adalah *strain based conflict*. Konflik ini muncul akibat tuntutan dari salah satu peran, baik sebagai guru atau anggota keluarga. Ketika kedua peran ini saling memberikan tekanan, subjek bisa merasa kelelahan dan tertekan, yang menjadikan *strain based conflict* sebagai dimensi yang dirasa berat bagi keempat subjek. Di sisi lain, *behavior based conflict* adalah dimensi konflik kerja-keluarga yang paling jarang terjadi dan biasanya tidak dianggap mengganggu oleh keempat subjek. Konflik jenis ini berkaitan dengan perbedaan perilaku antara peran yang dijalani guru di sekolah dan di rumah. Konflik ini jarang terjadi karena keempat subjek mampu menyesuaikan perilaku mereka dengan baik antara lingkungan kerja dan keluarga.

Keempat subjek telah melakukan beberapa solusi untuk mengatasi konflik kerja-keluarga, antara lain dengan memastikan istirahat yang cukup untuk menjaga kesehatan fisik dan mental, membagi pekerjaan rumah tangga dengan anggota keluarga lain agar beban tidak tertumpu pada satu pihak, serta menjaga batas yang jelas antara urusan rumah dan pekerjaan dengan tidak membawa masalah rumah ke sekolah maupun sebaliknya. Upaya-upaya ini membantu menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara peran di sekolah dan peran di rumah, serta dapat mencegah dan meredakan konflik kerja-keluarga yang muncul.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan merujuk pada kepentingan penelitian, maka terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak terkait. Subjek diharapkan mampu mengelola waktu secara efektif, mengelola stres, serta membangun komunikasi dengan anggota keluarga dan pihak sekolah untuk mencegah serta meredakan konflik kerja-keluarga. Bagi keluarga, diharapkan untuk menumbuhkan inisiatif dalam membantu mengerjakan pekerjaan rumah, sehingga tugas rumah tidak hanya menjadi tanggung jawab subjek. Sekolah diharapkan untuk konsisten dalam menerapkan sistem yang sudah berjalan, dikarenakan sistem tersebut dapat menjadi solusi munculnya konflik kerja-keluarga pada guru perempuan yang sudah memiliki anak. Serta peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggali gambaran serta gap yang terdapat pada subjek konflik kerja-keluarga pada guru perempuan. Diharapkan juga peneliti mampu membangun probbing lebih lama dengan subjek sebelum melakukan penelitian.

Daftar Pustaka

- Adisa, T. A., Aiyenitaju, O., & Adekoya, O. D. (2021). The Work-Family Balance of British Working Women During The COVID-19 Pandemic. *Journal of Work-Applied Management*, 13(2), 241–260. <https://doi.org/10.1108/JWAM-07-2020-0036>
- Amalia, N., & Kurniawati, F. (2021). Studi Literatur: Peran Guru Pendidikan Khusus di Sekolah Inklusi. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 7(2), 361–371. <https://doi.org/10.33394/jk.v7i2.3730>
- An, J., Liu, Y., Sun, Y., & Liu, C. (2020). Impact of Work–Family Conflict, Job Stress and Job Satisfaction on Seafarer Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph17072191>
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Aurellia, V. S., & Prihastuty, R. (2022). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Wanita Peran Ganda yang Berprofesi Sebagai Perawat. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 11(2), 79–85. <https://doi.org/10.15294/sip.v11i2.64797>
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Pustaka Pelajar.
- Fadhallah, R. A. (2021). *Wawancara*. UNJ Press.
- Fadilla, A. R., & Wuladari, P. A. (2023). Literature Review Analisis Data Kualitatif: Tahap Pengumpulan Data. *Mitita Jurnal Penelitian*, 1(3), 34–46.

- Gunawan, E., Rahmat, A., & Oemar, F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Work-Family Conflict Di Mediiasi Kelelahan Emosional Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 9(2), 514–527. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v9i2.1049>
- Hadi, A., & Laras, P. B. (2021). Peran Guru Bimbingan Dan Konseling Dalam Pendidikan Inklusi. *Jurnal Selaras : Kajian Bimbingan Dan Konseling Serta Psikologi Pendidikan*, 4(1), 17–24. <https://doi.org/doi.org/10.33541/Jsvol2iss1pp1>
- Hansen, S. (2020). Investigasi Teknik Wawancara dalam Penelitian Kualitatif Manajemen Konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil*, 27(3), 283–294. <https://doi.org/10.5614/jts.2020.27.3.10>
- Huda, K., & Renggani, L. A. (2021). Perempuan Kapuk dalam Ekspektasi Budaya Patriarki (Sebuah Analisis Beban Ganda Gender). *Kafa'ah: Journal of Gender Studies*, 11(2), 184–198.
- Ibda, F. (2023). Konflik Peran Ganda Perempuan Bekerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga. *Community Development Journal*, 4(6), 13793–13799. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/view/33225%0Ahttp://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/download/33225/21948>
- Kartini, A., & Maulana, A. (2019). Redefinisi Gender Dan Seks. *An-Nisa' : Jurnal Kajian Perempuan Dan Keislaman*, 12(2), 217–239. <https://doi.org/10.35719/annisa.v12i2.18>
- Kristanto, Y. D., & Padmi, R. S. (2020). Analisis Data Kualitatif: Penerapan Analisis Jejaring untuk Analisis Tematik yang Cepat, Transparan, dan Teliti. *Jurnal Koridor*, 1(5), 1–21.
- Medina, H. R. B., Aguirre, R. C., Montecel, D. C., Pacheco, P. O., & Aguirre, M. I. P. (2021). The Influence of Work–Family Conflict on Burnout During the COVID-19 Pandemic: The Effect of Teleworking Overload. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 1–22. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910302>
- Panjaitan, N. A. M., Siahaan, P. B. C., Siagian, M., & Sianipar, M. R. (2021). Konflik Peran Ganda pada Guru Wanita dan Kaitannya dengan Stress Kerja. *Jurnal Prima Medika Sains*, 3(2), 41–46. <https://doi.org/10.34012/jpms.v3i2.1840>
- Peradantha, I. B. G. S. (2024). Pendekatan Autoetnografi Dalam Penelitian Artistik: Studi Kasus Dan Implikasi Metodologis. *Jurnal Kajian Seni*, 10(02), 153–170. <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/jksks.95192>
- Rahmayati, T. E. (2020). Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karier. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesh Medan)*, 3(1), 152–165. <https://doi.org/10.33395/juripol.v3i1.10920>
- Rozali, Y. A. (2022). Penggunaan Analisis Konten Dan Analisis Tematik. *Penggunaan Analisis Konten Dan Analisis Tematik Forum Ilmiah*, 19(1), 68–76. www.researchgate.net
- Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *QOSIM Jurnal Pendidikan, Sosial, Humaniora*, 1(1), 13–23. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/qosim>