



Original Research Paper

ANALISIS KONFLIK PERAN GANDA DAN PENERAPAN STRATEGI COPING PADA IBU BEKERJA

Dian Afif Arifah*, Ratih Andhika Akbar, Siti Ma'rifah

Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Darussalam Gontor¹

Email Corresponding:

dianafif@unida.gontor.ac.id

Page : 525 - 534

Kata Kunci :

Konflik peran ganda,
Strategi coping,
Ibu bekerja

Keywords:

Interrole conflict,
Coping strategy,
Working mothers

Published by:

Tadulako University,
Managed by Faculty of Medicine.
Email: healthytadulako@gmail.com
Phone (WA): +6285242303103
Address:
Jalan Soekarno Hatta Km. 9. City of
Palu, Central Sulawesi, Indonesia

ABSTRAK

Latar Belakang: Konflik peran ganda, seperti *work-family conflict* (WFC) dan *family-work conflict* (FWC), merupakan tantangan utama bagi pekerja wanita. Konflik ini dapat berdampak negatif pada kinerja di tempat kerja dan kebahagiaan keluarga jika tidak dikelola dengan baik. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan WFC dan FWC berdasarkan status pekerja wanita (IRT dan non-IRT) serta mengidentifikasi strategi *coping* yang digunakan oleh kelompok dengan tingkat konflik rendah. **Metode:** Penelitian melibatkan 204 responden wanita dari 42 perusahaan formal di Indonesia yang dipilih secara acak dengan teknik *cluster random sampling*. WFC dan FWC diukur pada skala 0-5, sedangkan strategi *coping* juga diukur dengan instrumen berskala 0-5. Analisis data dilakukan menggunakan uji *Independent Sample t-test* dengan CI 95%. **Hasil:** Ibu bekerja memiliki skor WFC 0,69 atau 14% lebih tinggi ($p<0,05$) dan skor konflik keseluruhan 0,40 atau 8% lebih besar ($p<0,01$) dibandingkan pekerja wanita non-IRT. Namun, tidak ditemukan perbedaan signifikan pada FWC ($p=0,44$). Strategi *coping* menunjukkan perbedaan signifikan pada pengelolaan stres ($p=0,03$) dan pengalaman pemecahan masalah ($p<0,01$) antara kelompok tingkat konflik rendah. **Kesimpulan:** Ibu bekerja menghadapi WFC yang lebih tinggi dibandingkan pekerja wanita non-IRT, sementara FWC tidak berbeda signifikan. Strategi *coping* seperti pengelolaan stres dan pemecahan masalah berperan penting dalam mengurangi konflik peran ganda.

ABSTRACT

Background: Dual role conflict, including *work-family conflict* (WFC) and *family-work conflict* (FWC), is a significant challenge for working women. If unmanaged, these conflicts can harm workplace performance and family happiness. **Objective** This study aimed to compare WFC and FWC based on the status of women workers (housewives and non-housewives) and identify coping strategies used by groups with low conflict levels. **Methods:** The study involved 204 female respondents from 42 formal companies in Indonesia, selected using cluster random sampling. WFC and FWC were measured on a 0-5 scale, and coping strategies were assessed using a similar scale. Data were analyzed using the *Independent Sample t-test* with a 95% confidence interval. **Results:** Working mothers had a WFC score 0.69 or 14% higher ($p<0.05$) and an overall conflict score 0.40 or 8% higher ($p<0.01$) than non-housewife workers. However, there was no significant difference in FWC ($p=0.44$). Significant differences in coping strategies between the two low-conflict groups were observed in stress management ($p=0.03$) and problem-solving experiences ($p<0.01$). **Conclusion:** Working mothers experience higher WFC than non-housewife workers, while FWC levels are similar. Coping strategies such as stress management and problem-solving are essential in mitigating dual role conflicts.

PENDAHULUAN

Meningkatnya jumlah perempuan yang menempuh pendidikan tinggi serta tekanan ekonomi membuat jumlah perempuan yang memasuki baik pasar kerja nasional maupun global meningkat¹. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS)², persentase tenaga kerja wanita pada sektor formal sebanyak 36,20% pada tahun 2021, meningkat sebanyak 1,55% dari tahun 2020. Sebagian besar perusahaan dan industri formal tidak menganut sistem pembagian kerja berdasarkan gender. Baik pekerja laki-laki maupun perempuan memiliki kesempatan dan berada pada naungan sistem kerja yang mayoritas sama. Meskipun demikian, pemerintah memberikan beberapa toleransi untuk pekerja perempuan diantaranya pemberian cuti haid, hamil dan melahirkan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 81 ayat 1 tentang Ketenagakerjaan³.

Dalam budaya Indonesia, peran perempuan dalam keluarga masih dianggap krusial terutama sebagai seseorang yang mengerjakan pekerjaan rumah⁴. Peran tersebut sering menjadi tanggungjawab perempuan dalam keluarga, meskipun mereka belum menikah. Menjadi wanita karir biasanya tidak melepaskan wanita dari peran tersebut. Tuntutan peran karir dan peran keluarga seringkali bertentangan dan membuat pembagian prioritas tidak seimbang sehingga menimbulkan konflik⁵. Konflik ini disebut sindrom peran ganda atau konflik peran ganda dimana seseorang menjalankan 2 atau lebih peran yang dapat mengurangi prioritas satu sama lain⁶. Hal ini dapat berdampak negatif bagi kesehatan fisik maupun mental orang yang menjalaninya. Konflik ini juga sering menimbulkan permasalahan dalam pekerjaan, seperti ketidakpuasan kerja, kebosanan, tekanan psikologis (misalnya depresi dan stres), dan permasalahan lain dalam rumah

tangga dengan dampak negatif yang mempengaruhi kinerja di tempat kerja⁷⁻⁹.

Menurut Michel¹⁰, konflik peran ganda merupakan faktor yang paling sering menyebabkan masalah pekerjaan bagi pekerja perempuan. Pada awalnya, penelitian terdahulu membuat konstruk konflik pekerjaan-keluarga dikonseptualisasikan secara dua arah, tetapi penelitian terbaru menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict/ WFC*) dan konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict/ FWC*) adalah konstruk yang terpisah^{1,11}. WFC terjadi ketika tuntutan peran dalam keluarga mempengaruhi kemampuan seseorang untuk memenuhi tuntutan peran di tempat kerja. Sebaliknya, FWC terjadi ketika masalah di tempat kerja berbenturan dengan tanggung jawab dalam keluarga⁶. Kedua jenis konflik ini, baik WFC maupun FWC dapat terjadi bersamaan dan menimbulkan permasalahan dalam keluarga sekaligus pekerjaan.

Meskipun bisa dialami baik oleh pekerja laki-laki maupun perempuan, Menurut Tjokro¹², dampak dari konflik peran ganda 80% dialami oleh pekerja perempuan dan 75% diantaranya menimpa wanita yang sudah menikah¹²⁻¹⁴. Konflik-konflik ini, jika tidak ditangani akan sangat merusak tingkat kinerja pekerjaan di tempat kerja dan tingkat kebahagiaan keluarga bagi karyawan yang bersangkutan. Artinya, ada dampak negatif di kedua sisi (tempat kerja dan keluarga)^{5,15}.

Penelitian sebelumnya tentang peran ganda menunjukkan bahwa konflik antara peran sebagai profesional dan orang tua sangat membuat stres bagi pekerja wanita yang juga merupakan ibu rumah tangga¹⁶⁻¹⁸. Meskipun dampak dari konflik ini telah banyak diteliti dan dibuktikan, namun sedikit sekali pemahaman tentang solusi yang efektif untuk mengatasi hal tersebut. Beberapa peneliti Selain berfokus pada tuntutan waktu dan berasumsi bahwa konflik peran ganda tidak akan terjadi jika orang memiliki cukup waktu

atau dapat menetapkan prioritas waktu mereka untuk berbagai peran. Penelitian Putrianti¹⁹ menyebutkan bahwa faktor peran dukungan pasangan dan keluarga berpengaruh besar terhadap manajemen konflik pada ibu bekerja. Menurut penelitian ini, wanita dengan dukungan pasangan dalam bentuk mengurus anak dan mengerjakan pekerjaan rumah dapat mengurangi konflik peran keluarga-pekerjaan sebanyak 75%. Penelitian Beutell dan Greenhaus²⁰ menyebutkan bahwa manajemen konflik pada wanita bekerja yang juga merupakan ibu rumah tangga tergantung pada kemampuan dalam menyelesaikan masalah (copying strategy) setiap individu dan terlepas dari apapun situasi dan kondisinya.

Beberapa penelitian membuktikan bahwa konflik antara peran profesional dan peran orang tua juga berdampak pada peningkatan tingkat stres pada ibu bekerja^{21,22}. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbandingan WFC dan FWC berdasarkan status orang tua dan mengidentifikasi strategi coping yang paling banyak diterapkan untuk mengurangi risiko konflik pada perempuan pekerja

BAHAN DAN CARA

Desain dan subyek penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian observasional dengan menggunakan desain cross-sectional. Berdasarkan besar sampel minimum yang diperlukan²³, sebanyak 204 pekerja wanita dipilih secara acak dari daftar perusahaan dan institusi formal di Indonesia secara cluster random sampling. Cluster ditentukan berdasarkan pembagian 4 wilayah di Indonesia. Responden yang dilibatkan sebagai sampel adalah pekerja wanita dengan kriteria sebagai berikut: 1) berusia di bawah 60 tahun; 2) memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1)/ sederajat; 3) bekerja penuh waktu dengan minimal jam kerja 8 jam/hari, 5 hari/minggu; dan 4) masa kerja 5 tahun atau lebih.

Para responden diberi informasi tentang tujuan dan manfaat penelitian dan

berpartisipasi secara sukarela sebagai responden dengan menandatangani lembar informed consent kemudian mengisi kuisioner secara online. Untuk menjaga privasi, tanggapan mereka diberikan secara anonim.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel dependent dalam penelitian yaitu konflik peran ganda yang terdiri dari *Work Family Conflict* (WFC) dan *Family Work Conflict* (FWC) yang indikatornya diukur menggunakan kuisioner work-family conflict (6). Instrumen ini terdiri dari 12 pertanyaan dengan skala 0-5 (tidak ada konflik – konflik berat). Hasil akhir konflik peran ganda dihitung dalam skala numerik berdasarkan rata-rata skor WFC dan FWC secara akumulatif.

Status pekerja wanita dikelompokkan menjadi 2 yaitu IRT dan non-IRT. Status IRT merupakan peran responden sebagai orang tua berdasarkan apakah mereka mengasuh anak atau tidak. Pekerja wanita IRT atau ibu bekerja merupakan wanita yang bekerja, sudah menikah, dan paling tidak memiliki 1 orang anak yang menjadi tanggungjawabnya dirumah. Sedangkan pekerja wanita non-IRT adalah pekerja wanita yang belum memiliki anak yang menjadi tanggungjawabnya, baik sudah menikah ataupun belum. Untuk meminimalkan bias dalam analisis, usia anak dalam penelitian ini adalah dibawah sepuluh tahun.

Strategi coping dalam penelitian ini mengacu pada kemampuan perilaku dan kognitif seseorang dalam menghadapi situasi apa pun yang mengindikasikan adanya masalah. Terdapat 9 indikator utama yang diukur dengan instrumen strategi coping (Harrison dan Minor, 1982) dengan skala 0-5.

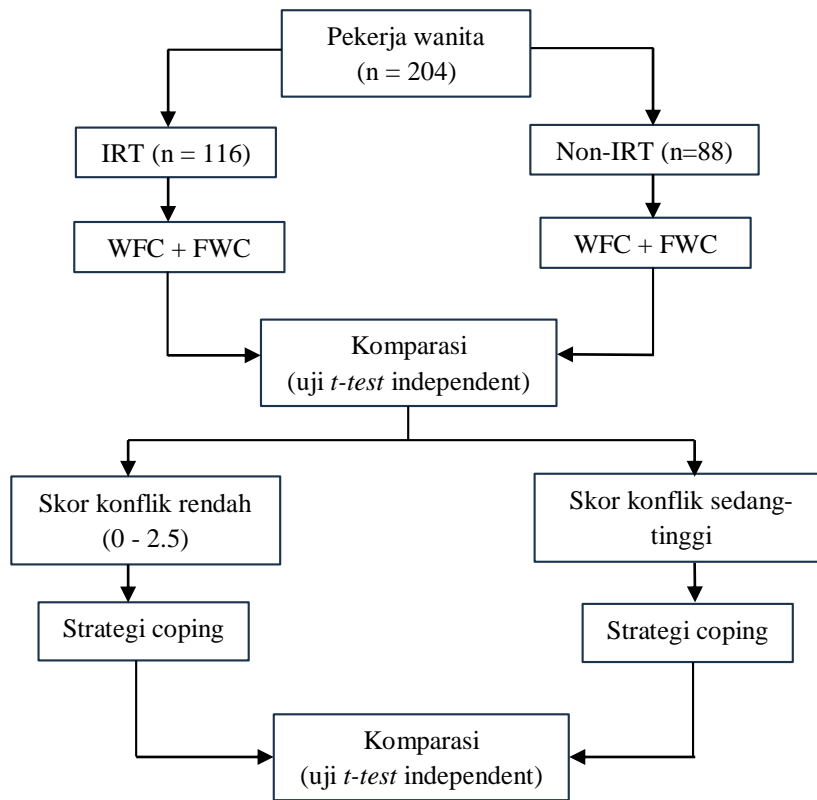
Bukti konsistensi pada instrumen diberikan oleh reliabilitas konstruk, koefisien alfa cronbach, serta stimasi varians dari mean yang diekstraksi dari WFC, FWC, dan instrumen strategi coping. Validitas instrumen ditetapkan berdasarkan kuadrat estimasi parameter antara dua konstruk yang lebih kecil

dari rata-rata varians yang diekstraksi²⁴. Kriteria ini dipenuhi oleh seluruh sampel dalam penelitian.

Analisis Data

Uji independent *t*-test digunakan untuk menentukan perbandingan skor konflik (WFC

dan FWC) berdasarkan perbedaan status peran pekerja wanita, demikian juga perbandingan coping strategi antar kelompok konflik. Seluruh hasil uji diinterpretasikan menggunakan Confident Interval (CI) sebesar 95 %.



Gambar 1. Prosedur analisis data

Kajian Etika Penelitian

Penelitian ini telah memenuhi pedoman etik yang ditetapkan oleh komite penerbitan etik penelitian (KEPK) dan disetujui oleh Dewan Peninjau Komite Etik Rumah Sakit Harjono S. Ponorogo dengan nomor registrasi 00542135021212420221010040/XII/KEPK/2022. Seluruh responden diberi informasi tentang tujuan dan manfaat penelitian dan secara sukarela berpartisipasi dengan menandatangani *informed consent* secara online. Untuk menjaga privasi responden, tanggapan mereka bersifat anonim.

HASIL

Uji perbandingan *independent t*-test pada indikator WFC dan FWC berdasarkan status IRT pekerja wanita ditunjukkan pada Tabel 1. Pada bagian ini, konflik peran ganda dibagi menjadi WFC dan FWC. Skor akhir konflik peran ganda secara akumulatif ditentukan melalui rata-rata skor WFC dan FWC berdasarkan 9 indikator yang diukur (4 soal WFC, 5 soal FWC)⁶. Hasil analisis menunjukkan perbedaan yang signifikan pada WFC dan skor konflik peran ganda secara keseluruhan antara 2 kelompok pekerja wanita. Ibu bekerja (Pekerja wanita IRT) memiliki skor

WFC 0,69 atau 14% lebih besar ($p < 0,05$) dan skor konflik peran ganda keseluruhan 0,40 atau 8% lebih besar ($p < 0,01$) bila dibandingkan dengan pekerja wanita non-IRT, sedangkan perbandingan FWC antar kelompok tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan ($p = 0,44$). Gambar 1 secara deskriptif menunjukkan skala perbandingan masing-masing indikator WFC dan FWC pada 2 kelompok pekerja wanita.

Berdasarkan perbandingan deskriptif pada Gambar 2 terlihat bahwa skala konflik pada kelompok ibu bekerja sebagian besar berada di

atas garis merah (wilayah skala sedang – tinggi). Secara deskriptif tampak bahwa ibu yang bekerja cenderung memiliki skor WFC dan FWC lebih tinggi dibandingkan kelompok wanita bekerja non-IRT.

Untuk membandingkan strategi coping yang diterapkan antar kelompok konflik, responden dibagi menjadi 2 kelompok berdasarkan rata-rata tingkat konflik peran ganda secara keseluruhan, yaitu kelompok konflik tingkat rendah (skor konflik 0 hingga 2,5) dan kelompok konflik sedang –tingkat tinggi (skor konflik $> 2,5$ hingga 5).

Tabel 1. Hasil perbandingan skor konflik antara pekerja wanita IRT dan non- IRT

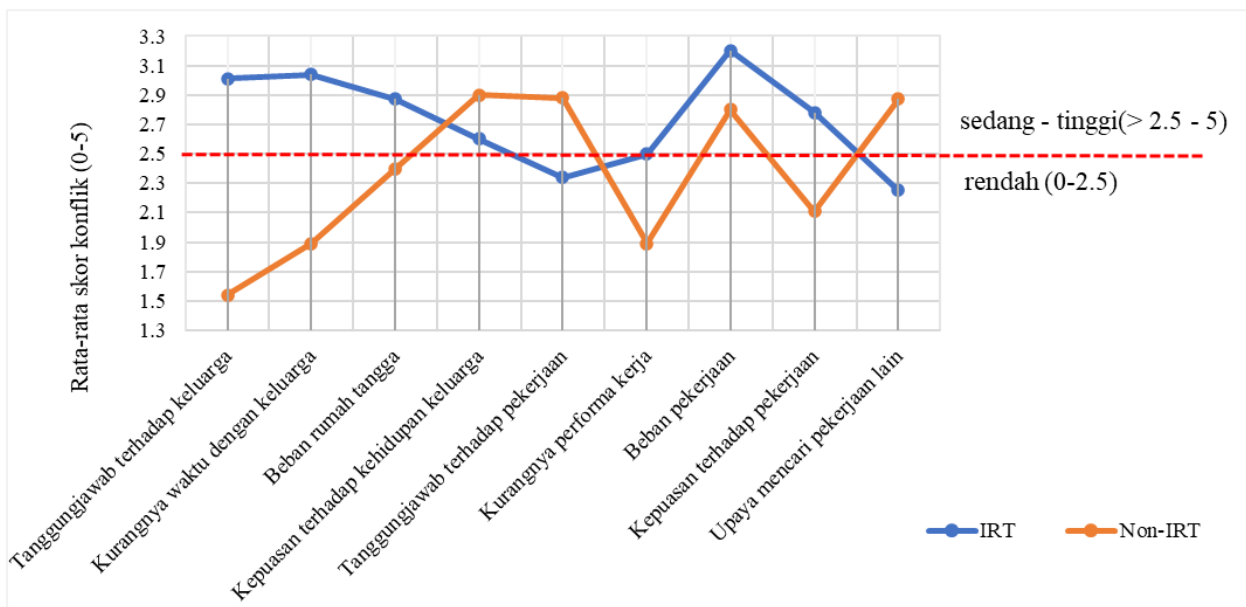
Indikator (WFC dan FWC)	Rata-rata skor \pm SD (Skala 0-5)		df	p-value
	Pekerja wanita+IRT (n = 116)	Pekerja wanita non-IRT (n = 88)		
Rata-rata skor WFC	2.88 \pm 1.02	2.18 \pm 1.24	0.69	0.02*
Tanggungjawab terhadap keluarga	3.01 \pm 0.82	1.54 \pm 1.09	1.47	0.01**
Kurangnya waktu dengan keluarga	3.04 \pm 1.14	1.89 \pm 0.84	1.15	0.46
Beban tugas rumah tangga	2.87 \pm 0.92	2.40 \pm 0.78	0.47	0.04*
Kepuasan terhadap kehidupan keluarga	2.60 \pm 1.24	2.90 \pm 1.17	0.30	0.26
Rata-rata skor FWC	2.61 \pm 1.40	2.51 \pm 1.34	0.10	0.44
Tanggungjawab terhadap pekerjaan	2.34 \pm 1.18	2.88 \pm 0.94	0.54	0.21
Kurangnya performa kerja	2.50 \pm 1.32	1.89 \pm 1.05	0.61	0.14
Beban pekerjaan	3.20 \pm 0.85	2.80 \pm 0.75	0.40	0.02*
Kepuasan terhadap pekerjaan	2.78 \pm 1.25	2.11 \pm 1.01	0.67	0.86
Upaya mencari pekerjaan lain	2.25 \pm 0.72	2.87 \pm 1.23	0.62	0.12
Skor konflik keseluruhan (WFC dan FWC)	2.74 \pm 1.36	2.34 \pm 0.93	0.40	0.01**

Sumber data : analisis data primer

Untuk menggambarkan strategi coping berdasarkan tingkat konflik, responden dibagi menjadi 2 kelompok berdasarkan rata-rata tingkat konflik (akumulasi WFC dan FWC): kelompok konflik tingkat rendah (skor konflik 0 hingga 2,5) dan kelompok konflik tingkat sedang – tinggi (skor konflik $> 2,5$ hingga 5); kemudian rata-rata skor konflik dibandingkan. Strategi coping terdiri dari 10 indikator, dengan skala 0-5.

Tabel 2 menunjukkan hasil perbandingan 2 kelompok tersebut berdasarkan uji *independent t-test*. Berdasarkan Tabel 2, perbedaan strategi coping berdasarkan tingkat konflik

terdapat pada kelompok dengan tingkat konflik yang lebih tinggi memiliki rata-rata skor manajemen stres 0,31 lebih rendah dan rata-rata skor pengalaman pemecahan masalah 0,25 lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok dengan tingkat konflik lebih rendah. Berdasarkan skor rata-rata strategi coping, tidak terdapat perbedaan signifikan strategi coping yang diterapkan antara 2 kelompok secara keseluruhan. Meskipun secara deskriptif, kelompok dengan tingkat konflik rendah rata-rata memiliki strategi penanggulangan yang lebih baik.



Tabel 2. Perbandingan indikator strategi coping berdasarkan tingkat konflik

Strategi coping	Level konflik		df	p-value
	Rendah (skor 0 - 2.5)	Sedang-tinggi (skor >2.5 - 5.0)		
Kemampuan mengungkapkan perasaan	2.13	2.80	0.67	0.56
Strategi perencanaan	2.89	2.65	0.24	0.31
Manajemen stress	3.04	2.73	0.31	0.03*
Waktu yang dihabiskan untuk hobi	3.21	2.76	0.45	0.81
Socialization ability	3.12	3.28	0.16	0.24
Problem solving experiences	3.11	3.36	0.25	0.01**
Self-efficacy	3.16	2.50	0.66	0.29
Skor rata-rata	2.89	2.66	0.23	0.48

Sumber data : Analisis data primer

PEMBAHASAN

Penelitian ini menegaskan bahwa konflik pekerjaan-keluarga (WFC) merupakan masalah yang dialami oleh ibu bekerja. Berdasarkan data yang dikumpulkan pada periode Juli 2021 – Februari 2022 yang merupakan periode pandemi penyakit virus corona (COVID-19), kesimpulan dalam penelitian ini menegaskan bahwa konflik berpotensi disebabkan oleh meningkatnya tanggung jawab dalam peraturan pengasuhan anak dan sekolah di rumah²⁵⁻²⁷. Namun, konflik antar peran telah terbukti

secara luas sebagai masalah organisasi di kalangan populasi pekerja^{10,28,29}.

Beberapa penelitian mengenai konflik peran ganda menysasar perempuan sebagai objek penelitian karena meningkatnya partisipasi perempuan dalam angkatan kerja^{30,31}. Hal ini sebenarnya merupakan budaya umum di beberapa negara maju. Perempuan lebih besar kemungkinannya untuk mendapatkan pekerjaan dibandingkan laki-laki di Amerika Serikat, Asia Timur, dan Pasifik³⁰.

Di Indonesia, sebagian besar keluarga mengikuti model keluarga tradisional dimana

suami menjadi pencari nafkah dan istri mengurus pekerjaan rumah. Untuk itu risiko konflik antara pekerjaan dan keluarga menjadi isu strategis di kalangan pekerja wanita³². Hal ini didukung oleh sejumlah penelitian yang membuktikan bahwa ibu bekerja paling terkena dampak konflik peran ganda terutama WFC^{14,33}.

Penelitian ini menganggap peran orang tua sebagai determinan utama konflik peran ganda karena tanggung jawab mereka dalam pengasuhan anak dapat meningkatkan risiko konflik. Berdasarkan Wilson³⁴ yang mengkaji konflik peran pada perempuan pekerja, pernikahan bukanlah permasalahan utama dalam konflik pekerjaan-keluarga hingga mereka menjadi orang tua. Risiko konflik meningkat karena bertambahnya jumlah anak.

Konflik peran pekerjaan-keluarga (WFC) terjadi karena pekerja perempuan terpaksa menghadapi tuntutan pekerjaan yang membatasi kinerja peran keluarga mereka. Menurut Jesse³⁵, seorang pekerja wanita cenderung merasa sulit untuk berlaku adil terhadap dua peran (tempat kerja dan keluarga) secara bersamaan. Hal tersebut dikarekan waktu dan energy mereka harus dibagi untuk 2 peran sekaligus yang sama pentingnya. Temuan ini juga mendukung temuan Karatepe dan Sokman³⁶ bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan prestasi kerja. Hasil pada tabel 3 juga mendukung temuan Dash dan Ajala^{1,7} dimana pekerja wanita yang juga merupakan ibu rumah tangga cenderung memiliki konflik pekerjaan-keluarga atau keluarga-pekerjaan yang lebih tinggi dibanding pekerja wanita yang bukan merupakan ibu rumah tangga.

Berdasarkan uji perbandingan, WFC cenderung lebih banyak dialami oleh ibu bekerja dibandingkan FWC. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan pada ibu bekerja telah menurunkan kepuasan keluarga. Namun penelitian ini lebih tertarik pada risiko konflik pada ibu bekerja

dibandingkan membandingkan antar jenis konflik. Fakta bahwa lebih dari 40% pekerja perempuan di Indonesia memiliki anak membuat penelitian ini lebih relevan untuk digeneralisasi guna meningkatkan manajemen kerja terkait konflik antar peran.

Namun konflik antar peran diidentifikasi bersifat multifaktorial. Penelitian kami telah menerapkan metode pengendalian variabel intervening termasuk usia, jenis pekerjaan dan masa kerja dengan menentukan kriteria inklusi responden. Namun sulit untuk memeriksa semua faktor dalam satu penelitian. Penting bagi penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan WFC atau FWC.

Indikator strategi coping dalam penelitian ini mengungkapkan teknik psikososial yang paling banyak diterapkan oleh kelompok konflik tingkat rendah sehingga regulasi yang efektif dapat diterapkan di masa depan. Dalam strategi coping, responden dengan tingkat konflik yang lebih rendah (tidak ada konflik – rendah) cenderung memiliki skor lebih tinggi pada indikator ‘manajemen stres’ dan ‘pemecahan masalah’. Berdasarkan Jeong dan Lee²⁹, konflik dapat ditularkan melalui menurunnya efikasi diri yang berhubungan langsung dengan stres. Namun, penelitian ini tidak menemukan bukti pengaruh langsung WFC dan FWC terhadap stres yang dirasakan. Berdasarkan Perreault³⁷, manajemen stres dikaitkan dengan efikasi diri dan kestabilan mental dalam mengambil keputusan sehingga orang yang memiliki manajemen stres yang baik cenderung memiliki manajemen konflik yang baik. Sedangkan kemampuan ‘menangani masalah’ dalam penelitian ini mewakili manajemen pemecahan masalah pada responden. Responden yang memiliki skor lebih tinggi dalam strategi pemecahan masalah cenderung lebih tenang ketika menghadapi masalah dan cenderung tidak emosional ketika menghadapi masalah tertentu. Selain itu, mereka lebih cenderung memiliki waktu

istirahat daripada berusaha menyelesaikan masalah dengan segera. Berdasarkan Monica³⁸, metode istirahat selama pengobatan meningkatkan fleksibilitas dalam persepsi visual dan manajemen pemecahan masalah. Berdasarkan uraian strategi coping, disarankan untuk mempertimbangkan penerapan manajemen stres strategis dan program pemecahan masalah dalam organisasi³⁹.

KESIMPULAN DAN SARAN

Secara umum, ibu bekerja memiliki skor konflik peran ganda lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja wanita yang bukan IRT. Jenis konflik pekerjaan-keluarga atau work family conflict (WFC) pada ibu bekerja secara signifikan lebih tinggi dibanding konflik keluarga-pekerjaan atau family work conflict (FWC).

Berdasarkan strategi coping yang diterapkan, Pekerja wanita dengan tingkat konflik lebih tinggi memiliki skor manajemen stres 0,31 lebih rendah dan skor pengalaman pemecahan masalah 0,25 lebih tinggi dibandingkan kelompok dengan tingkat konflik lebih rendah.

Karena konflik peran ganda diidentifikasi sebagai multifaktorial, maka penting bagi penelitian selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang terkait dengan WFC atau FWC.

Sebagai program manajemen konflik ditempat kerja, perusahaan dengan pekerja wanita dapat menerapkan manajemen stres strategis dan program pemecahan masalah dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ajala EM. Work-family-conflict and family-work-conflict as correlates of job performance among working mothers: implications for industrial social workers. *African J Soc Work*. 2017;7(1):52-62.
2. BPS. Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas).
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 81 ayat 1 tentang Ketenagakerjaan. Published online 2003.
4. Rahmawati A. Harmoni dalam keluarga perempuan karir: upaya mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam keluarga. *PALASTREN J Stud Gend*. 2016;8(1):1-34.
5. Akbar Z, Kartika K. Konflik peran ganda dan keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja. *JPPP-Jurnal Penelit Dan Pengukuran Psikol*. 2016;5(2):63-69.
6. Polasky LJ, Holahan CK. Maternal self-discrepancies, interrole conflict, and negative affect among married professional women with children. *J Fam Psychol*. 1998;12(3):388.
7. Dash S, Saxena SS. Working mothers at the crossroads-Work family conflict and childcare. Published online 2015.
8. Akintayo DI. Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. *J Psychol Couns*. 2010;2(1):1-8.
9. Amstad FT, Meier LL, Fasel U, Elfering A, Semmer NK. A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *J Occup Health Psychol*. 2011;16(2):151.
10. Perreault M, Power N. Work-life balance as a personal responsibility: The impact on strategies for coping with interrole conflict. *J Occup Sci*. Published online 2021:1-15.
11. Netemeyer RG, Boles JS, McMurrian R. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *J Appl Psychol*. 1996;81(4):400.
12. Tjokro CI. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Haulussy Ambon. *Arthavidya*. 2015;17(1).
13. Eagle BW, Miles EW, Icenogle ML. Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there

- gender differences? *J Vocat Behav.* 1997;50(2):168-184.
14. Sánchez-Vidal ME, Cegarra-Leiva D, Cross C. Gender differences in inter-role conflict in Spain. *Empl Relations Int J.* Published online 2019.
 15. Kopelman RE, Greenhaus JH, Connolly TF. A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organ Behav Hum Perform.* 1983;32(2):198-215.
 16. Yuliviona R. Work family conflict dan stress kerja perempuan bekerja. *J Ipteks Terap.* 2014;8(4):192-198.
 17. Anatan L. A Proposed Conceptual Framework Of Work-Family/ Family-Work Facilitation (Wff/Fwf) Approach In Inter-Role Conflict. *J Glob Manag.* 2013;6(1).
 18. Cooke RA, Rousseau DM. Stress and strain from family roles and work-role expectations. *J Appl Psychol.* 1984;69(2):252.
 19. Saifah A, Nur AF. Kemampuan Keluarga Merawat Klien Insomnia dan Hipertensi. *Healthy Tadulako Journal (Jurnal Kesehatan Tadulako).* 2020 Sep 8;6(3):14-21..
 20. Beutell NJ, Greenhaus JH. Interrole conflict among married women: The influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behavior. *J Vocat Behav.* 1982;21(1):99-110.
 21. Rahman A, Urbayatun S. Kesehatan Mental Ibu Hamil Sebagai Dampak Pandemi Covid-19: Kajian Literatur. *Healthy Tadulako Journal (Jurnal Kesehatan Tadulako).* 2021 May 13;7(2):59-67.
 22. Adhikari H. Anxiety and depression: Comparative study between working and non-working mothers. *Acad An Int Multidiscip Res J.* 2022;12(2):273-282.
 23. Potthoff RF, Woodbury MA, Manton KG. “Equivalent sample size” and “equivalent degrees of freedom” refinements for inference using survey weights under superpopulation models. *J Am Stat Assoc.* 1992;87(418):383-396.
 24. Ab Hamid MR, Sami W, Sidek MHM. Discriminant validity assessment: Use of Fornell & Larcker criterion versus HTMT criterion. In: *Journal of Physics: Conference Series.* Vol 890. ; 2017:12163.
 25. Nikmah F, Indrianti T, Pribadi JD. The effect of work demand, role conflict, and role ambiguity on work-family conflict (impact of work from home due to the COVID-19 pandemic). *J Fam Sci.* 2020;5(2):92-102.
 26. Lemos AHDC, Barbosa ADO, Monzato PP. Women in home office during the covid-a9 pandemic and the work-family conflict configurations. *Rev Adm Empres.* 2021;60:388-399.
 27. Bernhardt J, Recksiedler C, Linberg A. Work from home and parenting: Examining the role of work-family conflict and gender during the COVID-19 pandemic. *J Soc Issues.* Published online 2022.
 28. Daovisan H, Phukrongpet P, Wannachot W, Rattanasuteerakul K, Mamom J, Khamnu N. “Why Do They Leave or Why Do They Stay?” The Effect of Precarious Employment, Division of Work, Inter-Role Conflict and Deviant Behavior on Affective Job Disruption. *Empl Responsib Rights J.* Published online 2022:1-20.
 29. Jeong S, Lee Y. Is turnover intention static or dynamic? The impacts of inter-role conflicts and psychological workplace strain on turnover intention trajectories. *Hum Resour Dev Q.* Published online 2022.
 30. Boniol M, McIsaac M, Xu L, Wuliji T, Diallo K, Campbell J. *Gender Equity in the Health Workforce: Analysis of 104 Countries.*; 2019.

31. Hyland M, Djankov S, Goldberg PK. Gendered laws and women in the workforce. *Am Econ Rev Insights*. 2020;2(4):475-490.
32. Asbari IB, RudyPramono AP, DylmoonHidayat A, VirzaUtamaAlamsyah PS, MiyvFayzhall M. The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: a study of Indonesian female employees. *Int J Adv Sci Technol*. 2020;29(3):6724-6748.
33. Adriani SD, Handayani R. The inter-role conflicts among female workers playing a dual role in Japan. In: *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*. Vol 729. ; 2021:12121.
34. Wilson KS, Baumann HM, Matta FK, Ilies R, Kossek EE. Misery loves company: An investigation of couples' interrole conflict congruence. *Acad Manag J*. 2018;61(2):715-737.
35. Michel JS, Kotrba LM, Mitchelson JK, Clark MA, Baltes BB. Antecedents of work--family conflict: A meta-analytic review. *J Organ Behav*. 2011;32(5):689-725.
36. Karatepe OM, Sokmen A. The effects of work role and family role variables on psychological and behavioral outcomes of frontline employees. *Tour Manag*. 2006;27(2):255-268.
37. Perreault M, Power N. Work-life balance as a personal responsibility: The impact on strategies for coping with interrole conflict. *Journal of Occupational Science*. Published 2021. Accessed July 17, 2022. <https://www.tandfonline.com/doi/citedby/10.1080/14427591.2021.1894596?scroll=top&needAccess=true&role=tab&aria-labelledby=cit>
38. Whitty MT. Coping and defending: Age differences in maturity of defence mechanisms and coping strategies. *Aging & Ment Heal*. 2003;7(2):123-132.
39. Fauzan F, Palesa H, Hasnidar H, Sukrang S. Pengaruh Senam Bugar Terhadap Peningkatan Kualitas Hidup Lansia Di Kelurahan Lasoani. *Healthy Tadulako Journal (Jurnal Kesehatan Tadulako)*. 2024 Apr 30;10(2):248-55.