

NAVIGATING THE DUAL ROLE CONFLICT OF WORKING WOMEN AT UIN KH. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN BASED ON HUMAN AND ISLAMIC VALUES

Nadhifatuz Zulfa¹, Cintami Farmawati², Ata Ana Maila³, Fidela Shabrina
Rahmaillahi⁴

^{1,2,3,4}*UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan*

nadhifatuz.zulfa@uingusdur.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami bagaimana wanita pekerja di Universitas Islam Negeri (UIN) KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan menavigasi konflik peran ganda yang mereka alami dengan pendekatan berbasis nilai kemanusiaan dan keislaman. Konflik peran ganda sering kali muncul dari tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, yang dapat menimbulkan stres dan menurunkan kesejahteraan individu. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini melibatkan wawancara mendalam dengan dua puluh Sembilan (29) wanita pekerja yang bekerja sebagai dosen dan staf administrasi di UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa wanita pekerja menerapkan berbagai strategi berbasis nilai kemanusiaan dan keislaman untuk mengatasi konflik peran ganda. Strategi tersebut meliputi manajemen waktu yang efisien, penggunaan teknologi untuk mendukung fleksibilitas kerja, serta memanfaatkan dukungan sosial dari keluarga dan rekan kerja. Partisipan juga menekankan pentingnya nilai-nilai Islam seperti keadilan, kesabaran, dan tawakkal dalam membimbing mereka mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, kebijakan institusi yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti cuti keluarga dan fleksibilitas jam kerja, juga berperan penting dalam membantu mereka mengelola peran ganda. Penelitian ini menemukan bahwa integrasi nilai-nilai kemanusiaan seperti empati, saling menghormati, dan keadilan, bersama dengan nilai-nilai keislaman, memainkan peran penting dalam membantu wanita pekerja menavigasi konflik peran ganda. Implementasi kebijakan institusi yang lebih ramah keluarga dan peningkatan dukungan sosial di tempat kerja dapat lebih lanjut mengurangi konflik peran dan meningkatkan kesejahteraan keseluruhan. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi institusi pendidikan tinggi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi wanita pekerja, serta menunjukkan pentingnya integrasi nilai-nilai kemanusiaan dan keislaman dalam manajemen konflik peran ganda.

Kata Kunci: konflik peran ganda, wanita pekerja, nilai kemanusiaan, nilai keislaman.

ABSTRACT

This research aims to explore and understand how working women at the State Islamic University (UIN) KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan navigates the dual role conflict they experience with an approach based on human and Islamic values. Dual role conflict often arises from work demands and family responsibilities, which can cause stress and reduce individual well-being. Using a qualitative approach, this research involved in-depth interviews with twenty-nine (29) working women who work as lecturers and administrative staff at UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan. The research results show that working women apply various strategies based on human and Islamic values to overcome multiple role conflicts. These strategies include efficient time management, using technology to support work flexibility, and utilizing social support from family and coworkers. Participants also emphasized the importance of Islamic values such as justice, patience and tawakkal in guiding them to achieve balance between work and personal life. In addition, institutional policies that support employee well-being, such as family leave and flexible working hours, also play an important role in helping them manage multiple roles. This research finds that the integration of human values such as empathy, mutual respect, and justice, along with Islamic values, plays an important role in helping working women navigate multiple role conflicts. Implementation of more family-friendly institutional policies and increased social support in the workplace can further reduce role conflict and improve overall well-being. These findings provide valuable insights for higher education institutions in creating a supportive work environment for working women, as well as showing the importance of integrating human and Islamic values in dual role conflict management.

Keywords: *dual role conflict, working women, human values, Islamic values.*

INTRODUCTION

Wanita bekerja menjadi tren pada era modern. Jumlah pekerja wanita meningkat dari tahun ke tahun, dalam 10 tahun terakhir, terhitung peningkatannya cukup signifikan (BPS, 2021; Mahdi, 2022). Wanita bekerja memberikan dampak positif terhadap ekonomi keluarga dan pengembangan diri wanita. Dalam konteks modern, wanita bekerja menghadapi tantangan yang unik terkait dengan peran ganda mereka sebagai pekerja profesional dan sebagai anggota keluarga. Di UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan, fenomena ini tidak terkecuali. Konflik peran ganda ini sering kali menghasilkan tekanan psikologis, penurunan kualitas hidup, dan dampak negatif pada kinerja pekerjaan maupun hubungan keluarga. Dibanding laki-laki, wanita lebih rentan mengalami depresi di tempat kerja (Apperson dalam

Dwiyanti, 2016; Mahachandra, dkk., 2019, Palupi, 2020;Nadiva & Cahyadi, 2022). Dalam upaya memahami dan mengatasi konflik ini, penting untuk mengeksplorasi pendekatan yang holistik dan relevan dengan nilai-nilai yang dianut oleh wanita pekerja di institusi ini.

Pertama, nilai-nilai kemanusiaan seperti empati, saling menghormati, dan keadilan dapat menjadi landasan penting dalam strategi navigasi konflik peran ganda. Nilai-nilai ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Siahaan, 2018: 15), di mana wanita pekerja merasa didengar dan dihargai. Selain itu, pendekatan berbasis kemanusiaan dapat meningkatkan dukungan sosial baik dari rekan kerja maupun dari keluarga, yang esensial dalam mengelola tekanan peran ganda (Izzati & Mulyana (2019); Silvia, 2023)

Kedua, nilai-nilai keislaman memiliki peran krusial dalam kehidupan wanita pekerja di UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Nilai-nilai seperti keadilan (*adalah*), kesabaran (*sabr*), *tawakkal* (berserah diri kepada Allah), dan silaturahmi (mempererat hubungan) dapat menjadi panduan penting dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Integrasi nilai-nilai ini dalam strategi *coping* dapat membantu wanita pekerja menemukan keseimbangan yang lebih baik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga (Eason, 2017; Romadhon, 2020).

Di UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan, yang mengedepankan pendidikan berbasis nilai-nilai Islam, mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dan kemanusiaan dalam manajemen konflik peran ganda sangat relevan. Dengan memahami dan mengadopsi pendekatan ini, diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kinerja profesional wanita pekerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Namun demikian, penelitian mengenai bagaimana wanita pekerja di UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan menerapkan nilai-nilai ini dalam kehidupan mereka sehari-hari masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan mengidentifikasi strategi-strategi yang digunakan oleh wanita pekerja dalam menavigasi konflik peran ganda mereka, berbasis pada nilai kemanusiaan dan keislaman, serta untuk memberikan rekomendasi bagi institusi dalam mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawannya.

Beberapa penelitian tentang konflik peran ganda diantaranya penelitian Dwiyanti dan Rahardjo (2016) yang mengungkap strategi *coping* wanita pekerja formal dan informal dalam mengatasi konflik peran ganda, penelitian Mahachandra, dkk (2019) mengungkap hubungan antara konflik peran ganda wanita pekerja di Indonesia dengan kepuasan kerja, penelitian Pratiwi dan Betria (2021) mengenai konflik peran ganda dan stress kerja pada karyawan wanita, penelitian Rahmi (2017) mengenai urgensi konseling karir bagi wanita bekerja, dan penelitian Zulfa (2017) mengungkap peningkatan sikap terhadap peran ganda wanita pekerja di Kelurahan Noyontaan Kota Pekalongan. Beberapa penelitian yang disebutkan ini belum meneliti tentang nilai-nilai kemanusiaan dan keislaman dalam menavigasikan konflik peran ganda sebagai strategi coping mengatasi dan mencegah konflik peran ganda wanita pekerja di UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif karena memerlukan penjelasan mengenai gambaran penelitian (Nurdin dan Hartati, 2019:35), memahami apa yang dialami oleh subyek penelitian sehingga menghasilkan data deskripsi berupa gambaran/tulisan (Meleong, 2013: 3-6), meneliti gejala sosial, memfokuskan diri pada manusia dan interaksinya dalam konteks sosial, dan memastikan kebenaran data dari konflik peran ganda wanita bekerja di UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan serta nilai-nilai kemanusiaan dan keislaman sesuai yang dimiliki wanita pekerja sebagai upaya preventif dan kuratif terhadap konflik peran ganda pada wanita bekerja (Sugiyono 2015: 24; Helaluddin, 2018: 4). Penelitian ini menggunakan data dan menggambarkan kenyataan yang ada di lapangan, maka desain penelitian ini adalah desain penelitian lapangan (*field research*) (Nurdin dan Hartati, 2019: 32-33).

Sumber data dari penelitian terdiri dari dua, yakni sumber data primer (pegawai dan dosen wanita yang bekerja di UIN K.H.Abdurrahman Wahid Pekalongan) dan sumber data sekunder (referensi relevan yang terkait dengan nilai kemanusiaan dan keislaman, serta teori konflik peran ganda).

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam terhadap 29 (dua puluh sembilan) wanita pekerja yang bekerja sebagai dosen dan staf administrasi di UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan, dan dokumentasi.

Wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi terkait dengan konflik peran ganda wanita bekerja di UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan serta nilai-nilai kemanusiaan dan keislaman yang dimiliki dalam mengatasi konflik peran ganda. Dokumentasi digunakan untuk mengarsipkan segala sesuatu yang berkaitan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan keislaman, serta konflik peran ganda wanita pekerja.

DISCUSSION

Konflik Peran Ganda Wanita

Secara umum peran ganda wanita diartikan sebagai dua atau lebih peran yang harus dimainkan oleh seorang wanita dalam waktu bersamaan. Adapun peran-peran tersebut umumnya mengenai peran domestik, sebagai ibu rumah tangga, dan peran publik yang umumnya dalam pasar tenaga kerja (Rustiani dalam Supartiningsih, 2003: 50). Konsep ini dapat menyelesaikan permasalahan pembakuan peran seperti yang selama ini dipahami sebagian masyarakat sebagai sesuatu yang tidak dapat ditawar. Dengan konsep peran ganda seperti ini, wanita tidak lagi harus berkutat di sektor domestik tetapi juga dapat merambah sektor publik.

Indriyani (2009: 3) menyebutkan peran wanita meliputi peran tradisi dan transisi. Peran tradisi atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi meliputi pengertian wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan. Peran transisi wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia.

Menurut Robbins (Gentari, 2017) konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi kepribadian atau kepentingan pihak pertama. Istilah konflik secara etimologis berasal dari bahasa Latin *con* yang berarti bersama dan *fligere* yang berarti benturan atau tabrakan (Mulyadi, 2012). Konflik sebagai suatu hal alami dan normal yang muncul karena perbedaan persepsi, tujuan atau nilai (Afrida dkk., 2017). Secara umum konflik adalah adanya pertentangan tujuan pada saat yang sama. Timbulnya situasi pertentangan dapat disebabkan oleh karena dalam pemuasan dorongan terjadi

benturan dua pilihan yang sama-sama positif atau sama-sama negatif (Apollo & Cahyadi, 2012).

Peran ganda disebut dengan konsep dualisme cultural yaitu adanya konsep domestik sphere (lingkungan domestik) dan publik sphere (lingkungan publik) (Afrida dkk., 2017). Kedua pengertian ini menurut Tumbage, dkk (2017) menggambarkan keterpisahan peranan dan pembagian pekerjaan yang ketat antara laki-laki dan wanita dalam masyarakat yakni peranan kaum wanita umumnya terbatas pada lingkungan domestik saja (lingkungan khas bagi wanita) dan laki-laki umumnya dominan pada lingkungan publik (lingkungan khas bagi kaum laki-laki). Oleh karena itu Kahn dkk., (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) mengemukakan bahwa konflik peran yaitu terjadi ketika dua atau lebih tuntutan yang dilakukan secara bersamaan sehingga pemenuhan tuntutan satu dengan yang lain menjadi lebih sulit. Greenhaus dan Beutell (dalam Retno & Rahardjo, 2016) juga menyatakan bahwa konflik peran ganda merupakan bentuk dari interrole conflict, dimana peran pekerjaan dan keluarga membutuhkan perhatian yang sama.

Zanden (dalam Apollo & Cahyadi, 2012) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai suatu situasi yang tidak menyenangkan yang dapat bersumber dari diri individu atau lingkungan sosialnya sehingga cenderung dihindari atau berusaha mencari jalan keluarnya. Selanjutnya, Goode (dalam Apollo & Cahyadi, 2012) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Lebih lanjut, Katz & Rosemzweigh (dalam Apollo & Cahyadi, 2012) konflik peran ganda (*multiple roles*) adalah dua peran atau lebih yang dimiliki oleh seorang wanita yang masing-masing peran tersebut mempunyai tuntutan yang berbeda-beda.

Berdasarkan dari pengertian-pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda adalah pertentangan yang dialami individu dalam menjalankan dua peran atau lebih dan memiliki tuntutan serta kewajiban berbeda dalam waktu bersamaan.

Aspek dan Indikator Konflik Peran Ganda dan Faktor yang Mempengaruhinya

Adapun aspek-aspek konflik peran ganda menurut Greenhaus & Beutell (1985) yaitu:

a. *Time-based conflict* (Konflik berdasarkan waktu)

Waktu yang digunakan untuk melakukan aktivitas salah satu peran tidak dapat diberikan untuk peran yang lain. Terdapat dua bentuk yakni *time based conflict* yaitu tekanan waktu yang berhubungan dengan keanggotaan pada salah satu peran, menjadikan seseorang tidak dapat memenuhi harapan pada peran yang lain dan adanya tekanan menimbulkan ketidaknyamanan dalam menjalani salah satu peran, walaupun secara fisik dapat memenuhi tuntutan dari peran yang lain. Ketegangan pada salah satu peran yang dijalankan oleh individu menyebabkan kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran yang lain.

b. *Behavior-Based Conflict* (Konflik berdasarkan perilaku)

Perbedaan tingkah laku yang disematkan pada peranan tertentu menimbulkan pertentangan pada individu tersebut. Ketika di dalam dunia pekerjaan seseorang dituntut agar menjadi seorang yang logis, cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan teliti, namun ketika melakukan aktivitas akademik atau ketika menjadi mahasiswa, seseorang dituntut menjadi seorang yang aktif, analitis dan kritis.

c. *Strain-based conflict* (Konflik karena tegangan)

Strain based conflict muncul saat ketegangan yang diakibatkan dari menjalankan peran yang satu, mempengaruhi kinerja individu di perannya yang lain. Peran-peran tersebut menjadi bertentangan karena ketegangan akibat peran yang satu membuat individu lebih sulit memenuhi tuntutan perannya yang lain.

Sebagai contoh, individu yang bekerja, ia akan merasa lelah dan hal itu dapat membuatnya sulit berkonsentrasi ketika mengikuti jam perkuliahan baik daring ataupun *offline*.

Menurut Kopelman & Burley (dalam Shafrani, 2014) ada tujuh aspek konflik peran ganda yang dikemukakan yaitu:

- a. Masalah pengasuhan anak. Umumnya mereka mencemaskan kesehatan jasmani dan emosi anak-anaknya ini berarti menuntut perhatian, tenaga dan pikiran mereka dirumah sewaktu mereka sedang bekerja.
- b. Bantuan pekerjaan rumah tangga. Wanita yang memiliki berperan ganda membutuhkan bantuan dari berbagai pihak baik dari suami, anak maupun seorang asisten untuk turut serta dalam urusan pekerjaan rumah tangga seperti mencuci baju, memasak makan dan sebagainya.
- c. Komunikasi dan interaksi dengan keluarga. Komunikasi merupakan sarana penting untuk dapat berinteraksi dengan orang lain karena dengan komunikasi maka seseorang dapat mengutarakan kebutuhan, keinginan bahkan keluhan pada individu yang lain.
- d. Waktu untuk keluarga. Seorang ibu yang bekerja biasanya merasa kekurangan waktu untuk suami, anak-anak dan bahkan untuk dirinya sendiri.
- e. Penentuan prioritas. Skala prioritas tersebut disusun tergantung pada kepentingan individu yang bersangkutan agar tidak menimbulkan pertentangan antara kepentingan yang satu dengan kepentingan yang lain.
- f. Tekanan karier dan keluarga. Dunia kerja akan menghadapkan pekerja pada banyak masalah yang menuntut seorang pekerja untuk dapat menyelesaikannya. Begitu pula di rumah, akan terdapat banyak pekerjaan rumah yang menuntut untuk diselesaikan. Tuntutan tersebut menjadi sebuah tekanan bagi individu yang kemudian akan menjadi konflik dalam dirinya.
- g. Pandangan suami tentang peran ganda wanita. Pandangan dan pemahaman suami dalam kondisi wanita yang harus memainkan peran ganda dalam rumah tangga memegang peranan penting dalam timbulnya sampai penyelesaian konflik.

Menurut Frone, Russell & Cooper (dalam Rahmadita dkk., 2013) indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah:

- a. Tekanan sebagai orangtua. Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan yang dilakukan anak.

- b. Tekanan perkawinan. Merupakan beban sebagai istri didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan istri.
- c. Kurangnya keterlibatan sebagai istri. Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.
- d. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.
- e. Campur tangan pekerjaan. Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

Stoner dkk, (dalam Wahyudi & Hadi, 2017) menjelaskan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peran ganda yaitu:

- a. *Time Pressure*. Semakin banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja maka makin sedikit pula waktu yang diluangkan untuk keluarga.
- b. *Family Size and Support*. Semakin banyak jumlah anggota keluarga maka semakin besar pula kemungkinan konflik dan semakin banyak dukungan dari keluarga maka makin sedikit pula kemungkinan muncul konflik.
- c. Kepuasan kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan maka semakin sedikit pula konflik yang dirasakan dalam menjalankan pekerjaan.
- d. *Marital and Life Satisfaction*. Adanya pendapat yang menyatakan bahwa wanita yang bekerja memiliki konsekuensi negatif terhadap pernikahannya.

Menurut Frone dkk. *work-study conflict* disebabkan oleh tiga hal, yaitu:

- a. Jam kerja. Jam kerja merupakan representasi dari adanya konflik waktu (*time-based conflict*) dalam konflik peran ganda. Jam kerja yang masih harus dibagi

lagi dengan waktu untuk kuliah dan mengerjakan tugas merupakan hal yang harus dihadapi oleh mahasiswa yang kuliah sambil bekerja.

- b. Ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja merepresentasikan adanya tegangan (*strainbased conflict*) dalam konflik peran ganda. Markel & Frone (1998) mengatakan bahwa ketidakpuasan emosional yang berhubungan dengan pekerjaan dapat merusak kemampuan mahasiswa untuk memenuhi kewajiban peran lainnya. Beban kerja juga merupakan salah satu penyebab adanya work-study conflict.
- c. Beban kerja. Mortimer dkk, (dalam Markel & Frone, 1998) mengatakan bahwa, seringkali beban kerja menyebabkan mahasiswa yang masih kuliah mengalami tingkat kelelahan secara fisik dan psikologis yang tinggi, sehingga merusak kemampuan atau motivasi mahasiswa untuk memenuhi kewajiban lainnya, seperti kuliah dan mengerjakan tugas.

Menurut pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda ialah tekanan berdasarkan waktu, jumlah keluarga serta dukungan dari keluarga, kepuasan dalam pekerjaan dan pandangan terhadap pernikahan itu sendiri.

Strategi Navigasi Konflik Peran Ganda Wanita Pekerja di UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan

1. Strategi Berbasis Nilai Kemanusiaan

Wanita pekerja di UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan menerapkan berbagai strategi berbasis nilai kemanusiaan untuk mengatasi konflik peran ganda. Strategi tersebut meliputi a) manajemen waktu yang efisien, b) penggunaan teknologi untuk mendukung fleksibilitas kerja, serta c) memanfaatkan dukungan sosial dari keluarga dan rekan kerja.

Seorang ibu yang bekerja biasanya merasa kekurangan waktu untuk suami, anak-anak dan bahkan untuk dirinya sendiri. Berdasarkan temuan data di lapangan dari 29 pekerja wanita di UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan, 8 orang atau 27,6% menyatakan memiliki masalah terhadap waktu luang dengan keluarga karena alasan kesibukan, 15 orang atau 51,7% menyatakan tidak memiliki masalah waktu luang, 6 orang atau 20,7% menyatakan mungkin memiliki masalah waktu luang untuk keluarga.

Dari data di atas, diperoleh informasi bahwa lebih dari setengah jumlah Wanita pekerja yang merasa tidak memiliki masalah terhadap waktu. Hal ini dikarenakan wanita pekerja memiliki manajemen waktu yang baik. Mereka mampu mengatur waktu dengan baik, kapan saatnya menjalankan peran di rumah, dan kapan saat menjalankan peran di luar rumah dan bekerja. Sebagian besar memiliki penjadwalan yang baik tentang pembagian waktu untuk keluarga dan bekerja. Di saat libur kerja, para wanita pekerja lebih memilih menghabiskan waktu bersama keluarga daripada mengambil lembur. Mereka juga tidak akan membawa pekerjaan kantor ke rumah, sehingga mereka memiliki *quality time* yang baik dengan suami dan anak-anak.

Selain manajemen waktu yang cukup baik, para wanita pekerja di UIN K.H.Abdurrahman Wahid Pekalongan juga memiliki kemampuan menentukan skala prioritas yang baik. Hal ini terlihat dari perolehan data di lapangan, bahwa sebanyak 17 orang atau 58,6% menyatakan tidak mengalami kebingungan dalam menentukan skala prioritas, dan 8 orang atau 27,6% menyatakan mungkin mengalami kebingungan dalam penentuan skala prioritas wanita pekerja, sisanya yakni 4 orang atau 13,8% menyatakan memiliki kebingungan dalam penentuan skala prioritas.

Tekanan dalam karir dan keluarga juga memicu timbulnya konflik peran ganda. Berdasarkan temuan data di lapangan, dari 29 wanita pekerja di UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan, 5 orang atau 17,2% menyatakan memiliki tekanan dalam karir. Tekanan dalam karir meliputi tekanan beban pekerjaan, tekanan waktu pekerjaan yang mendekati *deadline*, tekanan rekan sesama pekerja. Selanjutnya, 21 orang atau 72,4% menyatakan tidak ada tekanan karier. Wanita bekerja yang tidak memiliki tekanan kdalam karir memiliki strategi dan manajemen diri yang lebih baik; dan 3 orang atau 10,3% menyatakan mungkin mengalami tekanan karier. Dari keterangan ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar wanita pekerja di UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan menyatakan tidak memiliki tekanan karir. Hal ini disebabkan karena manajemen waktu yang cukup baik.

Dunia kerja akan menghadapkan pekerja pada banyak masalah yang menuntut seorang pekerja untuk dapat menyelesaikannya. Begitu pula di

rumah, akan terdapat banyak pekerjaan rumah yang menuntut untuk diselesaikan. Tuntutan tersebut menjadi sebuah tekanan bagi individu yang kemudian akan menjadi konflik dalam dirinya.

Berdasarkan data di lapangan, dari 29 wanita pekerja, 1 orang atau 3,4% menyatakan ada tekanan dalam keluarga, 26 orang atau 89,7% menyatakan tidak ada tekanan keluarga, dan 2 orang atau 6,9% menyatakan mungkin mengalami tekanan keluarga. Tekanan dalam keluarga meliputi tekanan dari anggota keluarga (suami, anak dan atau orang tua), dan tekanan waktu untuk keluarga. Dari keterangan ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar wanita pekerja di UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan menyatakan tidak memiliki tekanan karir. Hal ini disebabkan karena manajemen waktu yang cukup baik.

Penggunaan teknologi sangat mendukung dalam pembagian peran ganda wanita pekerja. Mereka memaksimalkan fungsi alat rumah tangga berbasis teknologi, seperti penggunaan mesin cuci, memasak, dan pembersih ruangan. Mereka juga menggunakan *smartphone* untuk menghubungkan dengan keluarga, ketika berada di tempat kerja atau sedang melakukan perjalanan dinas. Di lingkungan kerja, teknologi sangat dimanfaatkan dalam membantu menyelesaikan pekerjaan, sehingga minim adanya stress kerja akibat beban kerja yang berat, berkat bantuan teknologi canggih seperti teknologi *website* dan berbagai teknologi aplikasi dan artificial intelligent. Dari 29 wanita pekerja, semua menyatakan bahwa kemudahan teknologi mampu manvigasikan konflik peran ganda karena pekerjaan menjadi lebih mudah dikerjakan dan efisien waktu.

Dukungan sosial dari keluarga serta rekan kerja juga membantu menavigasikan konflik peran ganda wanita pekerja. Dukungan sosial berupa keikutsertaan membantu meringankan beban kerja, komunikasi dan interaksi efektif dengan anggota keluarga dan rekan kerja, serta dukungan dan respon yang baik dari suami.

Wanita pekerja menjalin komunikasi dan interaksi yang baik dengan keluarga, anggota keluarga seperti anak, suami, orang tua, saudara,

teman/sahabat dan tetangga. Sebanyak 27 wanita pekerja atau 93,1% menyatakan lebih senang dan sering berkomunikasi dengan suami.

Wanita yang memiliki berperan ganda membutuhkan bantuan dari berbagai pihak baik dari suami, anak maupun seorang asisten untuk turut serta dalam urusan pekerjaan rumah tangga seperti mencuci baju, memasak makan dan sebagainya. Mereka melakukan komunikasi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan rumah. Hal ini didukung dengan temuan di lapangan, sebanyak 19 orang atau 65,5% menyatakan tidak memiliki masalah dalam penyelesaian pekerjaan rumah tangga. Beberapa wanita bekerja di UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan memiliki asisten rumah tangga sehingga pekerjaan rumah tangga tidak menjadikan konflik. Namun, 7 orang atau 24,1% menyatakan memiliki masalah dalam penyelesaian pekerjaan rumah, dan 3 orang atau 10,3% menyatakan mungkin memiliki masalah dalam menyelesaikan pekerjaan rumah.

Komunikasi merupakan sarana penting untuk dapat berinteraksi dengan orang lain karena dengan komunikasi maka seseorang dapat mengutarakan kebutuhan, keinginan bahkan keluhan pada individu yang lain. Berdasarkan temuan data di lapangan, dari 29 pekerja wanita, 25 orang atau 86,2% tidak bermasalah dalam menjalin komunikasi dan interaksi dengan keluarga, 2 orang atau 6,9% menyatakan bermasalah menjalin komunikasi dan interaksi dengan keluarga dan 2 orang atau 6,9% menyatakan mungkin bermasalah dalam menjalin komunikasi dan interaksi dengan keluarga.

2. Strategi Berbasis Nilai Keislaman

Wanita pekerja di UIN K.H.Abdurrahman Wahid Pekalongan menekankan pentingnya nilai-nilai Islam dalam menavigasi konflik peran ganda, seperti keadilan, kesabaran, dan tawakkal dalam membimbing mereka mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Keadilan (*adalah*) adalah bagaimana bersikap adil dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Keadilan juga memiliki arti kesetaraan, kesejajaran, dan keseimbangan dalam hubungan suami dan istri (Kodir, 2019). Ada pembagian kerja yang adil antara suami dan istri dalam rumah tangga.

Konteks budaya di masyarakat mengharuskan wanita berada di dalam lingkup domestic. Pekerjaan rumah tangga dinyatakan sebagai kewajiban utama bagi wanita. Hal ini menuai konflik pada wanita pekerja di UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Untuk mengurangi konflik peran ganda yang disebabkan karena pekerjaan rumah, 13 orang menyatakan meminta bantuan asisten rumah tangga untuk menyelesaikan pekerjaan rumah, 6 orang menyatakan meminta bantuan orang tua, 20 orang menyatakan butuh bantuan suami, 4 orang menyatakan dibantu anak-anak dalam menyelesaikan pekerjaan rumah dan 2 orang menyatakan tidak memerlukan bantuan siapapun, dengan kata lain pekerjaan rumah diselesaikan sendiri.

Data di atas menyimpulkan bahwa wanita pekerja memiliki hubungan kesalingan yang adil antara suami dan istri, dibuktikan dengan 20 wanita pekerja atau 69% mampu menyelesaikan pekerjaan rumah dengan bekerja sama antara suami dan istri. Selebihnya meminta bantuan asisten rumah tangga dan anggota keluarga yang lain. Tanpa keadilan dalam pembagian kerja, wanita pekerja akan merasa tertekan dengan masalah pekerjaan rumah tangga.

Dalam konteks hukum keluarga, keadilan menjadi suatu prinsip yang harus ditegakkan, karena keadilan adalah memberikan keseimbangan antara sisi-sisi ini dengan memberi masing-masing haknya tanpa dilebihkan ataupun dikurangi (Hermanto, 2017). Imâm al-Râzi dalam tafsirnya, "Sesungguhnya yang paling adil untuk kelangsungan sesuatu adalah yang berada di tengah. Karena hukum ketetapan akan menyentuh seluruh aspek secara sama dan seimbang (Nurani, 2021). Wanita pekerja mampu menyeimbangkan peran ganda yang disandangnya. Hal ini juga berarti wanita pekerja memiliki keadilan dalam membagi peran gandanya.

Kesabaran (*sabr*) adalah menahan diri, mengendalikan diri, mempertahankan diri dari hal-hal yang tidak baik untuk diri. Sabar merupakan sikap batin manusia dalam menahan emosi dan keinginan segala kebutuhan. Kekuatan iman dan aqidah yang sesuai dengan syariat Islam dapat mempengaruhi kesabaran. Kemampuan bersikap sabar dengan cara mengendalikan hawa nafsu akan dimuliakan oleh agama Islam. Sikap sabar dapat membuat manusia menahan diri dari perbuatan merendahkan harkat martabat kemanusiaan. Oleh karena itu, konsep sabar dalam

Al-Qur'an pada dasarnya adalah pengendalian diri manusia berdasarkan aqidah Islam dalam bimbingan Al-Qur'an al-Karim (Miskahuddin, 2020: 196).

Sabar adalah salah satu potensi kalbu manusia. Untuk mewujudkan suatu cita-cita, manusia senantiasa menjaga kekuatan potensi "sabar" ini dengan baik. Kondisi batin ini akan mempengaruhi situasi dimana manusia menjalankan aktivitas sehari-hari. Manusia dengan dinamika hidupnya sehari-hari akan menemukan banyak masalah yang bermacam-macam, dengan demikian kekuatan kesabaran akan menjadi alat pengontrol seluruh masalah yang dihadapi (Sukino, 2018: 64).

Wanita pekerja di UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan menggunakan nilai kesabaran dalam menavigasikan konflik peran gandanya. Kesabaran ini dalam bentuk pengendalian diri terhadap permasalahan yang muncul baik di lingkungan rumah maupun di lingkungan kerja. Berdasarkan data lapangan, bahwa 72,4% dari responden menyatakan bahwa wanita pekerja tidak memiliki tekanan dalam karir, dan 89,7% menyatakan tidak ada tekanan keluarga. Berdasarkan penuturan dari responden, bahwa wanita pekerja di UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan tidak merasa memiliki tekanan dalam karir dan keluarga. Hal ini karena nilai potensi sabar yang mereka gunakan dalam mengatasi permasalahan yang ada.

Tawakkal merupakan salah satu bentuk kepasrahan diri seorang hamba kepada Allah Swt. Kepasrahan di sini bukan berarti tanpa melakukan sesuatu, justru sebaliknya yaitu harus melakukan sesuatu secara sungguh-sungguh dengan mengharapkan ridha dari Allah Swt. Tawakkal dapat dicapai dengan memusatkan perhatian pada upaya menghambakan diri kepada Allah sebagai kewajiban bagi setiap hamba. Sebab setiap hamba punya kewajiban demikian, karena tawakkal sendiri sebagai keadaan agung yang meliputi aspek lahir dan batin dari setiap manusia. Tidak ada alasan bagi setiap hamba untuk meninggikan dirinya dan merendahkan hamba lain, karena yang tertinggi hanya satu, yaitu Allah Swt. Oleh karena itu, siapa pun yang mengaku dirinya hamba Allah, niscaya harus berserah diri kepada Allah, termasuk di saat mencari rezeki dan usaha-usaha lainnya harus tetap bertawakkal kepada Allah Swt (Zulfian & Saputra, 2021:74).

Wanita pekerja di UIN K.H.Abdurrahman Wahid Pekalongan menggunakan nilai tawakkal untuk menavigasikan konflik peran gandanya. Setiap menghadapi konflik peran ganda, wanita pekerja mengaku memasrahkan semua hal kepada

Allah SWT. Dalam menjalankan peran ganda yang disandang, wanita pekerja mengaku bahwa apa yang dikerjakan adalah semata-mata mengharap ridho dari Allah SWT. Meski berpenghasilan sendiri, wanita pekerja tidak pernah meremehkan suaminya, bahkan beberapa diantara mereka yang memiliki penghasilan lebih tinggi dari suami, namun memiliki rumah tangga yang harmonis. Artinya, mereka tidak merendahkan suami mereka. Mereka sama-sama menghargai satu sama lain, sebagai hamba Allah yang sama-sama berada pada posisi yang sama dan sejajar dihadapan Allah SWT. Konflik antara istri yang berpenghasilan lebih tinggi dari suami pasti ada, namun mereka bisa menavigasikan konflik tersebut agar tercipta hubungan yang harmonis (Farmawati, 2020).

Integrasi Nilai-nilai Kemanusiaan dan Keislaman dalam menavigasi Konflik Peran Ganda

1. Empati

Empati merupakan kemampuan seseorang untuk menempatkan diri pada posisi orang lain, untuk mengerti pandangan dan perasaan orang atau untuk mengalami seperti apa yang dialami orang tersebut (Winasih, et.al, 2018). Menurut Mahdi (2023: 40), empati adalah suatu keterampilan yang mampu merasakan kondisi emosional orang lain, sehingga bisa membina *relationship* yang akrab baik secara kognitif maupun afektif. Empati adalah pondasi dari semua interaksi hubungan antar manusia. Dengan mampu merasakan kondisi emosional orang lain, maka kita bisa membina *relationship* yang akrab dengan orang lain. Kusmanto dalam Mahdi (2023: 40), menyebut bahwa terdapat dua dimensi yang berperan dalam respons empatik, yaitu aspek kognitif dan afektif.

Untuk memahami tentang empati, perlu untuk diketahui bahwa terdapat karakteristik dari empati itu sendiri. Menurut Safaria dalam Mahdi (2023:41), terdapat setidaknya lima karakteristik empati, antara lain; a) ikut merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain; b) dibangun berdasarkan kesadaran diri, ada kemauan dalam diri seseorang untuk peka terhadap perasaan orang lain; c) peka terhadap bahasa non-verbal yang diperlihatkan orang lain; d) mengambil peran, artinya mampu mengambil tindakan atas permasalahan yang sedang dihadapinya; dan e) tidak larut atau tetap kontrol emosi diri, artinya seseorang dapat mengendalikan diri dalam membantu memecahkan masalah.

Untuk menavigasikan konflik peran ganda, wanita pekerja di UIN K.H.Abdurrahman Wahid Pekalongan beserta suami dan anggota keluarganya menggunakan empati untuk membina hubungan baik satu sama lain. Mereka ikut merasakan apa yang dirasakan satu sama lain, memiliki inisiatif untuk saling peduli dan menghargai, peka terhadap bahasa non verbal, mengambil tindakan untuk menyeimbangkan peran dengan bekerjasama satu sama lain dan melakukan control diri serta emosi untuk memecahkan masalah.

2. Saling Menghormati

Saling menghormati antar sesama manusia adalah sifat dasar/alamiah manusia. Namun, banyak manusia yang meninggalkan sifat kemanusiaan ini sehingga banyak terjadi masalah dan tragedi kemanusiaan seperti kekerasan, pembunuhan, perampokan dan sebagainya. Penyebabnya adalah manusia tidak saling menghargai dan menghormati. Manusia yang meninggalkan sifat kemanusiaannya tidak mampu lagi memanusiakan manusia. Sikap dan perilaku saling menghormati menjadi penting dimiliki karena merupakan bagian dari sifat dasar kemanusiaan. Rasa empati yang muncul, akan menjadikan seseorang menjadi lebih menghargai dan menghormati satu sama lain (Panjaitan, 2014:88).

Setiap orang hendaknya sadar bahwa seorang harus bisa dan mau menerima orang lain apa adanya, dalam arti tidak ada diskriminasi. Setiap orang harus mampu menerima seseorang dengan tidak membedakan suku, agama, bahasa, jenis kelamin, dan bangsanya. Setiap orang patut dan layak untuk dihargai dan dihormati. Penerimaan ini harus dilakukan dengan tulus dan penuh kesadaran. Jika seseorang mampu menerima orang lain apa adanya, orang itu pun akan diterima apa adanya. Layaknya hukum tabur tuai, apa yang ditabur seseorang, itu juga yang dituai orang tersebut (Panjaitan, 2014: 88).

Hal yang tidak kalah pentingnya dalam menghargai orang lain adalah harus mampu memperlakukan orang lain secara baik dan benar, dalam arti sesuai norma dan aturan yang berlaku. Kata “baik” diartikan tidak melecehkan (merendahkan), tidak melakukan tindakan kasar, tidak membunuh, dan segala hal yang bernuansa negatif. Sedangkan kata “benar” artinya sesuai dengan aturan yang berlaku, kedudukannya (statusnya) dan tanggung jawabnya (Panjaitan, 2014: 89).

Wanita pekerja di UIN K.H.Abdurrahman Wahid Pekalongan beserta suami dan anggota keluarganya menerapkan sikap saling menghormati satu sama lain. Mereka saling memberikan ruang untuk melakukan pengembangan diri, memfasilitasi dan saling memotivasi. Fasilitas dan motivasi dapat dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung agar orang lain mendapatkan ruang yang cukup untuk mengembangkan bakat, talenta, dan karunia yang dimilikinya secara maksimal. Tidak mengejek dan menghambat orang lain untuk maju dan berkembang. Sikap dan perilaku saling menghormati inilah yang menjadi salah satu navigasi dalam mencegah dan mengatasi konflik peran ganda.

3. Keadilan

Salah satu nilai keislaman yang dianut wanita pekerja UIN KH.Abdurrahman Wahid Pekalongan dalam menavigasikan konflik peran gandanya adalah nilai keadilan. Keadilan di sini meliputi: a) keadilan dalam membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan (manajemen waktu), b) keadilan pembagian peran dalam keluarga, c) keadilan dalam membagi peran ganda yang disandang meliputi peran domestic dan peran public, d) keadilan manajemen perekonomian keluarga, e) keadilan dalam berkomunikasi dan musyawarah dalam menyelesaikan permasalahan dan konflik yang ada, f) keadilan pada diri sendiri, meliputi kesadaran diri, menghargai diri, mencintai diri dan apresiasi terhadap diri sendiri, g) keadilan dalam memperoleh hak dan kewajiban sebagai pekerja di UIN KH.Abdurrahman Wahid Pekalongan meliputi keadilan memperoleh cuti keluarga, fleksibilitas waktu, dan kebijakan lainnya dalam membimbing dan menyeimbangkan peran gandanya.

CONCLUSION

Konflik peran ganda pasti muncul pada para wanita pekerja. Konflik ini berupa konflik perilaku, konflik waktu dan konflik tekanan pekerjaan dan keluarga. Wanita pekerja di UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan menavigasikan konflik peran ganda untuk meminimalisir adanya konflik peran ganda yang menyebabkan stress kerja, hubungan keluarga tidak harmonis, masalah psikologis dan pengasuhan anak. Berdasarkan wawancara mendalam dengan 29 wanita pekerja di UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan, strategi navigasi konflik

peran ganda terdiri dari dua, yaitu strategi berbasis kemanusiaan meliputi manajemen waktu yang efisien, penggunaan teknologi untuk mendukung fleksibilitas kerja, serta memanfaatkan dukungan sosial dari keluarga dan rekan kerja, dan strategi berbasis keislaman meliputi keadilan, kesabaran, dan tawakkal dalam membimbing mereka mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, kebijakan institusi yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti cuti keluarga dan fleksibilitas jam kerja, juga berperan penting dalam membantu mereka mengelola peran ganda.

REFERENCES

- Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S.Y., dan Grunberg, L. (2002),” Women Managers and The Experience of Work-Family Conflict”, *American Journal of Undergraduate Research*, Vol. 1, No. 3, hlm 9-15.
- Badan Pusat Statistik. (2018). *Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Millennial*. Jakarta: Kementrian PPA.
- Badan Pusat Statistik. (2021). “Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2019-2021”. <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>. Diakses 30 September 2022
- Dwiyanti, R. (2016). “Strategi Coping Wanita Pekerja Formal Dan Informal Dalam Mengatasi Konflik Peran Ganda Di Banyumas”. *Jurnal Indigenous* Vol. 1 No. 2 2016
- Eason, R.M. (2017). Religious Problem Solving and Methods of Control. *Electronic Theses & Dissertations*. The Faculty of the Graduate School Abilene Christian University
- Farmawati, C. (2020). Resolusi Konflik Keluarga Pada Istri Yang Memiliki Penghasilan Lebih Tinggi Dari Suami. *Motiva, Jurnal Psikologi*. 3(20), 66-77
- Izzati dan Mulyana. (2019). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jawa Timur: Bintang Surabaya. (E-Book)
- Kodir, F.A. (2019). *Qira'ah Mubadalah: Tafsir Progresif Untuk Keadilan Gender dalam Islam*. Yogyakarta: IRCiSoD
- Mahachandra, M., dkk. (2019). “Konflik Peran Ganda Pada Pekerja Wanita di Indonesia”. *Makalah*. Workshop dan Seminar PEI 2019
- Mahdi, M.I. (2022). “Makin Banyak Perempuan Indonesia Jadi Pekerja Profesional”. <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/makin-banyak-perempuan-indonesia-jadi-pekerja-profesional>. Diakses 30 September 2022
- Mahdi, NK. (2023). Manajemen Empati Konselor (Analisis Problematika Koselor Dalam Menghadapi Emosi Negatif Klien). *At Taujih, Bimbingan Dan Konseling Islam*. Vol. 6 No. 1 Januari-Juni 2023, 40-55
- Miskahuddin. (2020). Konsep Sabar dalam Perspektif Al-Qur'an. *Jurnal Ilmiah Al Mu'ashirah: Media Kajian Al-Qur'an dan Al-Hadits Multi Perspektif*, Vol. 17, No. 2, Juli 2020, 196-207

- Nadiva, F.P. & Cahyadi, N. (2022). Konflik Peran Ganda dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*. 4(4), 221-226
- Nina Darayani, “Motivasi Tenaga Kerja Wanita dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga Melalui Usaha Tani Nenas di Desa Lubuk Karet Kecamatan Brtung Kabupaten Banyuasin” *Jurnal societa*, 1 (Desember, 2015), 64.
- Nurani, S.M. (2021). Perspektif Keadilan Dalam Keluarga (Telaah Konsep Adil Dalam Poligami Menurut Undang-Undang Dan Kompilasi Hukum Islam). *ASCARYA*, Vol. 1 No. 1 (2021): Islamic Science, Culture, and Social Studies, 1-21
- Nurdin, I dan Sri Hartati. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia
- Pajaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber daya Manusia* (Jakarta: FEUI, 1998), 42.
- Palupi, LP. (2020). “Pekerja Perempuan Lebih Rentan Depresi”. *Republika*. Rabu, 11 Maret 2022. <https://www.republika.co.id/berita/q70pt4480/pekerja-perempuan-lebih-rentan-depresi>. Diakses pada 30 September 2022.
- Panjaitan, H. (2014). Pentingnya Menghargai Orang Lain. *Humaniora* Vol.5 No.1 April 2014: 88-96
- Pratiwi, TY., dan Ike Betria. (2021). “Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja pada Karyawan Perempuan”. *Cano Economos*. Vol. 10 No.2 Tahun 2021
- Romadhon, A. (2020). Implementasi Nilai-Nilai Agama Islam Dalam Interaksi Sosial Mahasiswa (Studi Kasus Mahasiswa Jurusan Pendidikan IPS UIN Syarif Hidayatullah Jakarta). *Thesis*. Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Setyowati, T.L.A.D. 2013. “Work Family Conflict pada Perempuan Bekerja, Studi Kasus: Dosen Perempuan Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga”. *Kertas Kerja*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Silvia, A. (2023). Hubungan Antara Beban Kerja Dan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Guru Wanita Di Sltu Kecamatan Mandau. *Thesis*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Urip, E., Yusuf, Z.K., dan Pakaya, N. (2015), “Hubungan Shift Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang Interna RSUD Prof. Dr. H.Aloe Saboe Kota Gorontalo”, *Jurnal Keperawatan*, Vol. 3, No. 3, hlm 1-14.
- Winasih, W., Yuniasih, L., & Apriyanti, E. (2018). Meningkatkan Sikap Empati Melalui Metode Mendongeng Pada Anak Usia Dini. *Jurnal Ceria*, Vol.1 | No.3 | Mei 2018, 42-47.
- Zulfian & Saputra, H. 2021. Mengenal Konsep Tawakal Ibnu ‘Athailah Al-Sakandari. *Jurnal Pemikiran Islam* Vol. 1, No. 1, Januari-Juni 2021