



KONFLIK PERAN GANDA PADA DOSEN WANITA

Ana Merdekawaty¹, Fatmawati^{2*}, Ardiyansyah³

^{1,2,3}Universitas Samawa, Indonesia

*E-mail: fatmawatifkip@gmail.com

Abstrak

Perempuan dan pendidikan, kedua elemen yang berbeda namun tak dapat dipisahkan. Perempuan memiliki andil yang cukup besar dalam rangka membangun dunia pendidikan. Dosen wanita yang telah menikah dan berkeluarga mempunyai peran ganda, yaitu peran sebagai dosen dan peran sebagai ibu rumah tangga. Tuntutan peran di satu bidang terkadang mengganggu tuntutan peran dibidang lainnya. Peran dosen wanita menghadapi situasi rumit yang menempatkan posisi mereka diantara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja. Dalam menjalankan karier, wanita dituntut untuk menjalankan pekerjaan secara profesional dengan segala tanggung jawabnya. Dengan dua tanggung jawab tersebut dosen wanita harus mampu menyeimbangkan antara urusan rumah tangga maupun urusan pekerjaan sehingga dapat meminimalisir terjadinya konflik peran ganda. Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (*library research*) tentang konflik peran ganda yang timbul pada dosen wanita sebagai wanita karier. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *content analysis*, yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan serta laporan hasil penelitian terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dosen wanita dengan peran ganda berpotensi mengalami konflik peran. Konflik yang terjadi diantaranya ada tumpang tindih antara tugas pekerjaan dengan tugas rumah tangga. Kurangnya kemampuan dalam menyeimbangkan antara karir dan rumah tangga, seperti kurang mempunyai mengatur waktu, tidak adanya kemampuan pengaturan peran yang baik, serta kurang adanya dukungan dari pasangan atau keluarga. Hal ini akan menimbulkan sebuah tekanan peran dari pekerjaan dan lingkungan keluarga satu sama lain saling bertentangan yang akan menimbulkan sebuah konflik peran ganda sehingga peran keluarga dan pekerjaan sama-sama membutuhkan perhatian.

Kata Kunci: *Konflik Peran Ganda, Dosen Wanita, Karir, Keluarga*

PENDAHULUAN

Peran seorang wanita dalam pandangan modern tidak lagi hanya sebatas peran dalam keluarga namun terbuka lebar juga akses wanita untuk berkembang disegala bidang pekerjaan. Peluang wanita untuk mencapai pendidikan lebih tinggi menjadi dasar banyak wanita yang berprofesi sebagai pekerja dari pada hanya mengurus rumah tangga pada umumnya. Tingkat pendidikan yang tinggi dan adanya peluang yang terbuka dalam berkarier membuat wanita merasa tertarik untuk berkecimpung dalam dunia kerja.

Dalam menjalankan karier, wanita dituntut untuk menjalankan pekerjaan secara profesional dengan segala tanggung jawabnya. Namun bagi wanita karier yang telah menikah tuntutan urusan rumah tangga, mengurus pasangan, anak dan juga urusan rumah tangga lainnya menjadi tanggung jawab yang tidak dapat dipisahkan. Dengan dua tanggung jawab tersebut wanita karier harus mampu menyeimbangkan antara urusan rumah tangga maupun urusan pekerjaan sehingga dapat meminimalisir konflik peran ganda.

Salah satu pekerjaan yang cukup banyak dijumpai tenaga kerja wanita adalah profesi dosen. Dalam memenuhi kewajibannya, baik itu dalam dunia pendidikan maupun dalam rumah tangga, seorang dosen, terutama dosen perempuan yang sudah menikah, tidak jarang mengalami konflik peran sebagai dosen dan peran sebagai ibu di dalam rumah. Konflik ini



yang disebut dengan *Work-Family Conflict*. Habel & Prihastuti (2012) menjelaskan bahwa, *work family conflict* terjadi dalam peran ganda dimana peran dalam pekerjaan dan keluarga terkadang mengalami ketidakcocokan. Seperti, dalam menjalankan tugasnya sebagai dosen, mereka memiliki tuntutan pekerjaan yang memaksa mereka untuk menyelesaikannya di rumah, seperti mengoreksi dan memberikan penilaian hasil ujian atau tugas. Sehingga keadaan ini berdampak pada berkurangnya waktu dosen untuk menjalankan peran sebagai ibu maupun istri. Kondisi seperti ini akan membuatnya kesulitan dalam menentukan skala prioritas pada kedua peran yang mereka jalani, dan pada akhirnya tidak jarang mereka memutuskan untuk mengorbankan salah satu peran. Bahkan tak jarang konflik peran ganda membuat dosen wanita berniat untuk berhenti dari pekerjaan mereka dikarenakan tugas yang menuntut serta kesulitan mengatur dan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Selain itu adanya gelojak, ketegangan dan stres di tempat kerja menyebabkan lebih banyak frustrasi dalam pekerjaan dan terbawa dalam keluarga (Anisah, A. 2010). Sebaliknya konflik dalam keluarga juga sering terbawa dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga dosen wanita terkesan kurang profesional dalam pekerjaan.

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua sisi tanggung jawab dosen wanita. Dua sisi tanggung jawab yang harus diemban wanita ini sering disebut sebagai peran ganda. Terdapat tuntutan peran dalam menjalani peran sebagai dosen sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tuntutan peran di satu bidang mengganggu tuntutan peran di bidang lainnya. Kondisi tersebut jika tidak ditangani dengan tepat dan bijaksana, sering memicu terjadinya konflik dalam kehidupan (Sudarwati, 2015). Konflik peran ganda ini sangat rentan terjadi pada dosen wanita karena wanita memiliki tanggung jawab lebih besar untuk mengurus keluarga, dibanding pria. Wanita dituntut untuk mengalokasikan sebagian besar waktu mereka untuk keluarga (Laksmi & Hadi, 2012).

Berdasarkan penelitian Utami Munandar (2001) menyebutkan bahwa masalah suami istri lebih banyak ditemukan pada keluarga ibu bekerja dibandingkan dengan ibu yang tidak bekerja dengan hasil perbandingan 54,1% untuk golongan ibu bekerja dan 38,2% pada ibu tidak bekerja. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Hermayanti (2014) yang menyatakan bahwa wanita lebih banyak menghadapi permasalahan, baik permasalahan yang berasal dari faktor internal, baik yang timbul dari dalam diri pribadinya, terutama berkaitan dengan peran gandanya dan faktor eksternal yang berkaitan dengan keluarga, suami, anak, serta masalah pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penelitian ini ingin mengkaji fenomena tentang konflik peran ganda yang dialami dosen wanita yang telah menikah dalam menjalankan tuntutan tugas pekerjaan dan tuntutan tugas rumah tangga (keluarga).

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*) yakni penelitian yang kajiannya dilakukan dengan menelusuri dan menelaah literatur atau penelitian yang difokuskan pada bahan-bahan pustaka. Sumber data diperoleh dari berbagai karya tulis seperti buku, majalah, jurnal, dan artikel yang secara langsung atau tidak membahas persoalan yang diteliti. Sifat penelitian ini adalah deskriptif-analitik, yaitu mengolah dan mendrripsikan data yang dikaji dalam tampilan data yang lebih mudah dipahami dan menganalisis data tersebut. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis gender, yakni alat analisis untuk memahami realitas sosial. Pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari data tentang variabel penelitian dari berbagai macam dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *content analysis*, merupakan sebuah analisis dengan



cara pemilahan tersendiri berkaitan dengan pembahasan dari beberapa gagasan yang kemudian dideskripsikan, dibahas dan dikritik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konflik Peran Ganda

Kehidupan modern dan era pembangunan dewasa ini, wanita dituntut dan sering termotivasi untuk mengembangkan karir dengan bekerja di luar rumah. Pada saat wanita menjalani karirnya, wanita juga dituntut untuk dapat berperan sebagai istri, serta ibu yang mengasuh dan merawat anak. Peran ganda ini cenderung akan menimbulkan konflik pada wanita bekerja yang telah berkeluarga. Menurut Goode dalam Kaltsum (2006), konflik peran ganda adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Di mana, wanita bekerja dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya baik di dalam keluarga, di kantor, sementara di sisi lain juga dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (performance) yang maksimal. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi kerja wanita untuk menyelesaikan tugas-tugas kantor.

Konflik pekerjaan terhadap keluarga yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga. Netemeyer dkk. mendeskripsikan konflik pekerjaan sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana secara umum permintaan, waktu dan ketegangan yang diakibatkan oleh pekerjaan mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan konflik keluarga terhadap pekerjaan yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggungjawab terhadap pekerjaan. Konflik keluarga terhadap pekerjaan sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimanas ecara umum permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan (dalam Hennessy, 2005).

B. Dimensi Konflik Peran Ganda

Konflik pekerjaan terhadap keluarga maupun konflik keluarga terhadap pekerjaan masing- masing memiliki 3 dimensi yaitu:

1. Konflik berdasarkan waktu

Peran ganda dapat bersaing memperebutkan waktu seseorang. Waktu yang dihabiskan untuk aktivitas dalam satu peran umumnya tidak dapat dikhususkan untuk melakukan aktivitas dalam peran lain .Konflik berbasis waktu konsisten dengan dimensi konflik waktu kerja dan jadwal yang berlebihan diidentifikasi oleh Pleck et al. 1980 dan peran kelebihan beban diidentifikasi oleh Kahn et al. 1964 (Dalam Greenhaus dan Beutell 1985).

Konflik berdasarkan waktu memiliki dua bentuk yaitu :

- a. tekanan waktu yang terkait dengan keanggotaan dalam satu peran dapat membuat secara fisik tidak mungkin untuk mematuhinya dengan harapan yang timbul dari peran lain;
- b. tekanan juga dapat menimbulkan keasyikan dengan satu peran bahkan ketika seseorang secara fisik berusaha memenuhi tuntutan peran lain

2. Konflik berdasarkan tekanan.

Wanita yang berorientasi karir berbeda dengan suami mereka yang mengalami konflik yang relatif intens antara peran dirumah dan peran bukan dirumah. Perselisihan suami- istri



tentang peran keluarga dan ketidaksamaan sikap suami-istri terhadap status pekerjaan seorang istri juga dapat berkontribusi pada berbagai ketegangan. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa ketegangan, konflik, atau tidak adanya dukungan di unit keluarga dapat berkontribusi pada konflik pekerjaan-keluarga. Seperti halnya domain pekerjaan, karakteristik peran keluarga yang menghasilkan komitmen waktu yang luas juga dapat menghasilkan ketegangan secara langsung maupun tidak langsung (Dalam Beutell dan Greenhaus,1982)

3. Konflik berdasarkan perilaku.

Bentuk terakhir dari konflik pekerjaan terhadap keluarga adalah konflik berdasarkan perilaku dimana pola-pola tertentu dalam peran perilaku tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya. Pola khusus dari perilaku peran mungkin tidak sesuai dengan ekspektasi tentang perilaku dalam peran lain. Misalnya wanita dengan karier yang tinggi menekankan kemandirian, stabilitas emosional, agresivitas, dan objektivitas di dalam menjalankan kariernya, di sisi lain, anggota keluarga mungkin berharap wanita untuk menjadi hangat, pengasuh, emosional, dan rentan dalam interaksinya dengan mereka. Jika seseorang wanita karier tidak dapat menyesuaikan perilaku untuk mematuhi dengan ekspektasi peran yang berbeda, berbohong atau dia kemungkinan akan mengalami konflik antar peran.

C. Konflik Peran pada Dosen Perempuan

Perempuan memiliki andil yang cukup besar dalam rangka membangun perekonomian melalui peran serta dalam dunia pendidikan. Peran serta ini juga membawa konsekuensi terhadap keterbatasan yang dimiliki perempuan dalam berperan aktif, perempuan secara kodrat adalah ibu rumah tangga dan bertanggung jawab penuh dalam mengelola rumah tangga. Mengurus rumah tangga dan mendidik anak-anak.

Namun demikian, perempuan juga, memiliki motivasi ingin tampil dalam kancah nyata pembangunan nasional. Sebagaimana bila dilihat dari profesi sebagai dosen, dimana berdasarkan data nasional dari forlap dikti, bahwa 56,55% dosen di Indonesia adalah perempuan. Peningkatan dosen yang cukup signifikan seiring perkembangan perguruan tinggi baik negeri maupun swasta (Ramlafatma dkk, 2020).

Apabila dilihat dari permasalahan yang dihadapi dosen perempuan menunjukkan bahwa dosen perempuan ada kecenderungan masih saja semangat dalam menjalankan aktifitasnya sebagai dosen dan sebagai pengurus rumah tangga, hanya saja terkadang tidak fokus, jika mereka berada di kampus maka pekerjaan rumah tangga membayangi pikiran mereka, dan jika mereka sedang berada di rumah, maka kewajiban di kampus juga menjadi beban pikiran.

Namun selain efek positif yang didapatkan dari bekerja, terdapat konsekuensi/ dampak negatif yang menyertai, yakni: wanita tidak selalu ada ketika ia sangat dibutuhkan (misalnya anak mendadak sakit, jatuh, kecelakaan), kebutuhan anggota keluarga tidak semua dapat terpenuhi (misalnya suami yang menginginkan masakan istrinya, anak pulang dari sekolah dan ingin menceritakan pengalamannya pada ibu), wanita menjadi terlalu lelah sehingga ketika pulang kerja ia tidak mempunyai waktu dan tenaga untuk bermain dengan anak, atau menemani suami dalam kegiatan-kegiatan tertentu (Latuny, 2012).



Pekerjaan dan keluarga merupakan dua sisi tanggung jawab dosen wanita. Dua sisi tanggung jawab yang harus diemban wanita ini sering disebut sebagai peran ganda. Terdapat tuntutan peran dalam menjalani peran sebagai dosen sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tuntutan peran di satu bidang mengganggu tuntutan peran di bidang lainnya. Kondisi tersebut jika tidak ditangani dengan tepat dan bijaksana, sering memicuterjadinya konflik dalam kehidupan (Rosita, 2012). Konflik peran ganda ini sangat rentan terjadi pada dosen wanita karena wanita memiliki tanggung jawab lebih besar untuk mengurus keluarga, dibanding pria. Wanita dituntut untuk mengalokasikan sebagian besar waktu mereka untuk keluarga (Laksmi & Hadi, 2012).

Menurut Rosita S. (2014) pekerjaan sebagai dosen mempunyai berbagai tantangan yang harus dihadapi, tuntutan menjalankan tri dharma perguruan tinggi, yakni melaksanakan pendidikan dan pengajaran; penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, tuntutan menciptakan suasana kerja atau proses belajar mengajar menjadi lebih nyaman, menjalin hubungan antara mahasiswa dan dosen, rekan kerja dengan atasan hingga hubungan dengan suami dan anak di rumah menuntut peran yang dapat menimbulkan konflik dan stress kerja terhadap kinerja dosen perempuan.

Karniawati, N. (2013) keberadaan perempuan dalam organisasi yang identik dengan maskulinitas ini membentuk suatu pola hubungan kerja (relasi gender) diantara dosen laki-laki dan dosen perempuan. Relasi gender merupakan hubungan yang terjadi di masyarakat dengan mengacu pada peran dan tanggung jawab perempuan dan laki-laki yang dibedakan dengan maskulinitas dan feminitas. Pola hubungan kerja yang berwawasan gender dapat menciptakan kinerja yang optimal bagi para dosen, terutama dosen perempuan.

Menurut Boles (dalam Rosita, 2012) indikator-indikator konflik pekerjaan -keluarga adalah tekanan kerja, banyaknya tuntutan tugas, kurangnya kebersamaan keluarga, sibuk dengan pekerjaan, konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga. Konflik pekerjaan- keluarga dapat menyebabkan rendahnya kualitas hubungan suami istri, munculnya masalah dalam hubungan antara ibu dan anak, serta timbulnya gangguan tingkah laku pada anak (Yuliana & Yuniasanti, 2013).

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan mengindikasikan bahwa konflik peran ganda biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti jam kerja yang panjang, tugas yang berat, dan beban kerja yang tinggi (Anafarta, 2011). Ketika sebagian besar waktu, emosi, dan energi terserap dalam melaksanakan tugas pekerjaan, alokasi yang tersedia untuk keluarga menjadi berkurang. Akibatnya, terjadi ketidak- seimbangan antara aspek pekerjaan dan keluarga. Hal inilah yang memicu terjadinya konflik peran ganda. Untuk mengatasinya, diperlukan upaya-upaya untuk tetap menyeimbangkan alokasi waktu, emosi, dan energi tersebut baik untuk pekerjaan maupun untuk keluarga. Hal ini merupakan suatu tantangan tersendiri. Agar tercapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, kemampuan individu seperti manajemen stress, kesadaran diri, manajemen waktu, dan fleksibilitas perlu ditingkatkan.

D. Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Kinerja dosen Perempuan

Konflik peran ganda akan timbul ketika individu mengalami kesulitan untuk memenuhi tuntutan beberapa peran sekaligus karena pemenuhan satu peran dapat mengakibatkan tidak terpenuhinya tuntutan peran yang lain. Pada tingkat ekstrim, hal ini dapat berupa situasi-



situasi dimana dua atau lebih ekspektasi peran yang ada ternyata saling bertentangan (Robbins & Judge, 2008)

Konflik peran ganda yang terjadi pada dosen wanita dapat mengganggu efektivitas pembelajaran di perguruan tinggi. Hal ini dikarenakan dengan adanya konflik peran ganda, pemenuhan tuntutan tugas dan fungsi dosen akan terganggu sehingga dosen tersebut akan tidak maksimal dalam menjalankan tugasnya, misalnya performa kinerja yang menurun, tugas yang terbengkalai, dan kurangnya optimalisasi diri dalam pencapaian karir. Konflik peran ganda biasanya akan menimbulkan stres pada individu dan pada beberapa penelitian, konflik peran ganda ini akan mempengaruhi sikap individu di tempat kerja dan terhadap pekerjaannya (Al Shofa & Kristiana, 2015)

Karatepe (2006) menyatakan bahwa jika karyawan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dan kemudian mereka tidak dapat mengatur keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan, maka karyawan tersebut akan merasa tidak stabil dalam emosi dan kemudian menurunkan performa kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Wongpy (2014) terhadap wanita karier di Surabaya menunjukkan bahwa tuntutan di area pekerjaan lebih tinggi sehingga pada akhirnya dapat mengganggu peran dalam kehidupan berkeluarga. Hal ini dapat menjadi ancaman tersendiri bagi keluarga terutama bagi anak. Waktu, perhatian dan energi yang seharusnya dicurahkan bagi anak menjadi berkurang akibat pemenuhan peran pekerjaan. Simon (2002) juga menyatakan wanita bekerja mendapatkan sejumlah implikasi klinis dan efek psikologis ketika bernegosiasi dengan konflik internal dan eksternalnya. Pengalaman konflik wanita bekerja sering menimbulkan depresi, perasaan stres, rasa bersalah, cemburu dan malu (Hammen dalam Simon, 2002).

Pada penelitian yang dilakukan terhadap perawat wanita di rumah sakit putri hijau Medan penelitian ini memperlihatkan bahwa ada hubungan positif antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita, yang mana semakin tinggi konflik peran maka semakin tinggi pula stres kerjanya. (Parlagutan dan Pratama, 2017). Hal ini juga dirasakan pada wanita perajin batik yaitu adanya ketakutan di tempat kerjanya jika mereka melakukan kesalahan atau tidak mengikuti aturan yang sudah ditetapkan oleh atasannya sehingga mereka takut akan di keluarkan dari pekerjaan tersebut (Ramadhani, 2016).

Hasil penelitian yang di lakukan oleh Al Shofa & Kristiana (2015) mengenai peran kecerdasan emosional dalam terjadinya konflik peran ganda pada dosen wanita di Universitas Diponegoro menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan timbulnya konflik peran ganda. Artinya semakin tinggi kemampuan dosen dalam mengelola emosinya, maka semakin kecil peluang terjadinya konflik peran. Begitu pula sebaliknya, apabila kecerdasan emosional dosen rendah, maka konflik peran ganda dosen wanita semakin tinggi.

SIMPULAN (PENUTUP)

Peran ganda dosen wanita memungkinkan terjadinya konflik peran dimana suatu perilaku yang diharapkan pada suatu posisi tidak cocok dengan posisi yang lain. Wanita pekerja yang telah berkeluarga memiliki tanggung jawab yang besar dalam menjalankan tuntutan urusan rumah tangga sekaligus juga menjalankan tugasnya sebagai pekerja. Kedua peran ini merupakan peran yang menuntut waktu dan tenaga serta tanggung jawab yang harus



seimbang sehingga ketika wanita tidak mampu untuk menjalankan perannya maka akan terjadilah konflik. Konflik keluarga dan pekerjaan yang tidak dapat dikendalikan akan berpotensi menghambat keberhasilan dosen wanita dalam perannya sebagai ibu dan istri di rumah, dan juga perannya di dalam pekerjaan dalam mencapai karier yang diinginkan. Untuk itu keputusan menjadi wanita karier dituntut untuk bisa menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan rumah tangga.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Shofa, F. & Kristiana, IF.2015. Kecerdasan Emosi Dan Konflik Peran Ganda Pada Dosen Wanita Di Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, Vol. 4(4), 150-155
- Anisah, A. 2010. *Pengaruh Work-To-Family Conflict dan Family-To-Work Conflict Terhadap Kepuasan Dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Vol.4. No.3. ISSN: 1978-3116
- Endah, W.U dan Aryo, D. 2013. *Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Kinerja Perawat dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi di RSUD “Ngudi Waluyo” Wlingi)*. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 11. No. 1.
- Goldman dan Millman. 1999.*Strategi Menang/Menangdalam Menghadapi Konflik*.Penerbit Prenhallindo,Jakarta
- Greenhaus J.H& Beutell N.J (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1. (Jan., 1985), pp. 76-88.
- Habel, M. B. P. P. & Prihastuti. (2012). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan konflik peran ganda pada guru wanita di kota surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 1(2), 94-99
- Hennessy, T. (2005). Work-family conflict selfefficacy: A scale validation study. *Journal of Manageril Psychology*. Tanggal akses: 17 Mei 2009
- Hermayanti, Desy. 2014. Kebermaknaan Hidup Dan Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karier Yang Berkeluarga Di Kota Samarinda. *eJournal Psikologi*, 2014, 2 (3): 269-278
- <https://fkep.unand.ac.id/en/profil/pimpinan/item/51-tugas-pokok-dan-fungsi-pengelola-dan-dosen>
- Karatepe O. M., & Sokmen A. 2006. The effects of work role and family role variables on psychological and behavioral outcomes of frontline employees. *Journal of Tourism Management* , Vol. 27 No.2, p: 255-268.
- Laksmi, N. A. P. & Hadi, C. (2012). Hubungan antara konflik peran ganda (work family conflict) dengan kepuasan kerja pada karyawati bagian produksi PT.X. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(2), 124-130



- Komalasari (2018). *Women's Career Theory* teori pengembangan karier wanita. Jawa Timur: Wade Group
- Munandar, Utami, 2001. *Wanita Karir Tantangan dan Peluang dalam Masyarakat Indonesia Akses Pemberdayaan dan Kesempatan*. Yogyakarta: Sunan Kalijaga Press.
- Parlagutan M. T & Pratama M.Y (2017) Hubungan Work Family Conflict Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Di Rumah Sakit Putri Hijau Medan. *Jurnal Riset Hesti Medan*, Vol. 1, No. 1 Juni 2016
- Rahmayati T. E. 2020. Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karier. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan Juripol, Volume 3 Nomor 1*:152-165
- Ramlafatma, dkk. 2020. Analisis Peran Ganda dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perempuan di Kabupaten [Sumbawa](#). *Equilibrium: Jurnal Pendidikan* Vol. 8 No.2
- Rosita, S. (2014). Pengaruh konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(2).
- Sudarwati. 2015. Analisis Peran Ganda Dosen Wanita Di Universitas Islam Batik Surakarta. *Jurnal Paradigma*. Vol. 12 No. 2: 60-72