



Jurnal Islamika Granada

Available online <https://penelitimuda.com/index.php/IG/index>

Studi Fenomologi: Kesejahteraan Psikologis pada Wanita Bekerja yang Mempunyai Anak Usia 0-6 tahun.

Phenomology Study: Psychological Well-Being in Working Women Who have Children Aged of 0-6.

Rima Mudhiah Putri Aimani^(1*) & Debora Basaria⁽²⁾
Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Indonesia

Disubmit: 15 Desember 2023; Diproses: 28 Desember 2023; Diaccept: 03 Januari 2024; Dipublish: 12 Januari 2024

*Corresponding authors: rima.705200128@stu.untar.ac.id

Abstrak

Menurut BPS (2022), jumlah wanita yang bekerja di Indonesia sebanyak 52,74 juta. Seorang wanita yang bekerja ialah seorang wanita yang mempunyai kegiatan di luar takdirnya sebagai wanita, lajang, maupun ibu rumah tangga. Biasanya masa ini sebelum 30 tahun dimana masa tersebut merupakan masa yang produktif. Sebagai ibu rumah tangga atau istri yang juga diharapkan untuk bekerja dan meraih kesuksesan dalam karir, wanita mengalami suatu kendala konflik peran ganda yang tentunya kedua hal tersebut tak bisa diabaikan. Hal ini dikarenakan adanya nilai formal yang ada di masyarakat melalui pernikahan. Hal ini tentunya mempunyai dampak positif maupun negatif. Penelitian ini bertujuan agar menjabarkan model psychological well-being pada wanita bekerja yang mengalami konflik peran ganda. Metode yang dipakai untuk penelitian ini ialah kualitatif dengan purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi Psychological well-based, 3 dimensi telah dipenuhi oleh keempat partisipan adalah *Purpose in Life*, *Environmental Mastery*, dan *Positive Relations with Others*. Akan tetapi, selain ketiga dimensi tersebut terdapat beberapa partisipan yang belum menggambarkan dimensi seperti pada *Self Acceptance*, dan *Personal Growth*. Selain itu, pada dimensi *Autonomy*, Partisipan belum memenuhi gambaran tersebut. Kemudian pada dimensi *Work family Conflict*, dimensi yang ada telah dipenuhi dengan baik.

Kata Kunci: Wanita Bekerja; Konflik Peran; Psychological Well-Being.

Abstract

According to the Central Statistics Agency (2022), the number of women working in Indonesia is 52.74 million. A working woman is a woman who has activities outside her destiny as a woman, single, or housewife. Usually, this period is before 30 years, which is a productive period. As housewives or wives who are also expected to work and achieve success in their careers, women experience multiple role conflicts that cannot be ignored. This is due to the formal values that exist in society through marriage. This of course has both positive and negative impacts. This research aims to understand the psychological well-being of working women who experience multiple role conflicts. The method used for this research is qualitative with purposive sampling. The research results showed that the psychological well-based dimensions, 3 dimensions had been fulfilled by the four participants, namely *Purpose in Life*, *Environmental Mastery*, and *Positive Relations with Others*. However, apart from these three dimensions, several participants had not described dimensions such as *Self Acceptance* and *Personal Growth*. Apart from that, participants do not meet this description in the *Autonomy* dimension. Then in the *Work Family Conflict* dimension, the existing dimensions have been fulfilled well.

Keywords: Working Women; Role Conflict; Psychological Well-Being.

How to Cite: Aimani, R. M. P. & Basaria, D. (2024), Studi Fenomologi: Kesejahteraan Psikologis pada Wanita Bekerja yang Mempunyai Anak Usia 0-6 tahun. *Jurnal Islamika Granada*, 4 (2): 36-43.

PENDAHULUAN

Berkembangnya seseorang menuju masa puncak yaitu masa dewasa tentunya berkeinginan untuk belajar melepaskan diri dari orang tua baik itu secara sosiologis, psikologis, maupun ekonomi yang juga menentukan akan berbagai tujuan karir, memenuhi keinginan, dan membentuk suatu kehidupan yang diinginkan (Putri, 2018). Seorang wanita yang bekerja ialah seorang wanita yang mempunyai kegiatan di luar takdirnya sebagai wanita, lajang, maupun ibu rumah tangga. Biasanya masa ini sebelum 30 tahun dimana masa tersebut merupakan masa yang produktif. Alasan seorang wanita bekerja terbagi menjadi 3 yaitu: (1) kebutuhan finansial; (2) kebutuhan aktualisasi diri; dan (3) kebutuhan sosial-rasional (Samsidar, 2019). Menurut Badan Pusat Statistik (2022), jumlah wanita yang bekerja di Indonesia sebanyak 52,74 juta. Hal ini sesuai dengan total pekerja yang ada. Hal ini didukung oleh Bureau of Labor Statistics (2023), ibu yang memiliki anak kurang dari 6 tahun 67,9% berpartisipasi dalam angkatan kerja dibandingkan dengan 76,7% ibu yang memiliki anak bungsu berusia 6 hingga 17 tahun.

Mobilitas tenaga kerja ialah kemudahan dalam pelaksanaan peralihan kerja, baik ke tingkat yang sama atau ke tingkat yang lebih tinggi. Pada sektor formal, sebanyak 65,90% pekerja ialah laki-laki sedangkan 34,10% lainnya ialah perempuan. Berdasarkan UU RI Nomor 25 tahun 1997, Pasal (1) Ayat (7) berbunyi bahwa hubungan kerja pada sektor formal adalah hubungan kerja dimana pengusaha dan pekerja mempunyai perjanjian kerja, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu, yang mencakup aspek ketenagakerjaan, pengupahan, dan ketertiban. Perempuan yang bekerja tidak hanya berperan dalam perekonomian keluarga, seperti yang terlihat dari pekerjaan mereka di sektor formal. Faktor yang kompleks mempengaruhi partisipasi wanita dalam sektor formal adalah tingkat pendidikan. Wanita dengan tingkat pendidikan yang tinggi lebih condong mempunyai harapan lebih besar agar bekerja di sektor formal karena mereka dapat mengakses lebih banyak pekerjaan yang membutuhkan kualifikasi khusus (MPR, 2023).

Aktualisasi diri merupakan keinginan dalam mendapatkan kepuasan diri sendiri, dimana setiap orang memakai kemampuannya sendiri sembari mencari kekurangan dirinya (Arnold et al., 2005). Konflik peran ganda ialah sebuah tuntutan akan peran dari keluarga maupun pekerjaan yang tak dapat dilaksanakan secara bersamaan (Darmawati, 2019). Sebagai ibu rumah tangga atau istri yang juga diharapkan untuk bekerja dan meraih kesuksesan dalam karir, wanita mengalami suatu kendala konflik peran ganda yang tentunya kedua hal tersebut tak bisa diabaikan. Hal ini dikarenakan adanya nilai formal yang ada di masyarakat melalui pernikahan (Fita, 2017).

Wanita yang bekerja tentunya memiliki dampak negatif atau positif. Dampak positifnya seperti: (1) membantu meringankan beban keluarga; (2) memberikan pemahaman kepada keluarga; (3) memajukan masyarakat maupun bangsa dengan adanya partisipasi perempuan yang mempunyai potensi; (4) mengajarkan anak-anaknya dengan demokratis, bijaksana, dan tidak otoriter; dan (5) dapat menghadapi turun naiknya suatu rumah tangga. Sedangkan dampak negatifnya yaitu: (1) timbulnya ketegangan juga stress; (2) gangguan akan kesehatan; (3) kurangnya kepuasan dalam kehidupan berumah tangga maupun bekerja; dan (4) hubungan yang tak harmonis

antara anggota keluarga (Nurlaila & Mohunggu, 2017). Menurut BBC Worklife (2023), wanita yang bekerja ketika anak yang masih kecil tentunya merasakan perbedaan yang mengganggu akan dirinya seperti tak fokus bekerja, dan perlu berjuang secara produktif. Dikarenakan hal tersebut, wanita yang bekerja mulai merasakan dirinya tertinggal, merelakan waktu tidur, kesehatan yang terus menurun. Apabila tak dapat mengimbangi kehidupan dalam berumah tangga maupun bekerja, seringkali mereka menggagap dirinya sebagai suatu kegagalan.

Penelitian ini berangkat dari fenomena yang peneliti temui terkait peran ganda yang dirasakan oleh Wanita Bekerja di salah satu perusahaan swasta, yang berada di Jakarta Selatan ini bahwa AV merasakan emosi yang campur aduk, kesal dan senang. AV sudah memiliki anak berusia 4 tahun dan 2 tahun. AV rasa dukungan pasangan sangat penting agar AV bisa menjalani peran ganda. AV masih merasakan adanya kesulitan dalam membagi waktu apalagi jika anak sedang jatuh sakit AV masih merasakan susahnya untuk mengontrol emosi sehingga hal ini berdampak untuk dirinya baik saat di kantor atau di rumah. Bentuk dukungan dari keluarga dan rumah sangatlah membantu. Terutama, cara suami AV yang langsung mengambil alih saat kesusahan, dan cara memberi afeksi kepada AV sangat berpengaruh untuk menenangkan dirinya. Berdasarkan hasil penelitian Pratiwi & Jannah (2017), Work-family conflict yang tinggi mempengaruhi penurunan dalam tingkat psychological well-being pada ibu bekerja. Hal ini diakibatkan oleh ketidakmampuan seseorang dalam menangani berbagai tanggung jawab dan harapan di tempat kerja, yang disebabkan oleh jadwal kerja yang kaku, kerja lembur, kurangnya bantuan dari pihak lain, dan usia anak.

Sehingga hal tersebut melatarbelakangi peneliti dalam melaksanakan penelitian mengenai *"Studi Fenomologi: Kesejahteraan Psikologis pada Wanita Bekerja yang Mempunyai anak usia 0-6 tahun."*. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran psychological well-being pada wanita bekerja yang mengalami konflik peran ganda.

METODE

Dalam penelitian ini, peneliti mengimplementasikan metode penelitian kualitatif dengan teknik pengambilan subyek yaitu *purposive sampling*, yaitu sampel yang memiliki tujuan dengan cara memastikan gagasan, asumsi, sasaran, tujuan, dan manfaat yang sejalan dengan tujuan penelitian (Lenaini, 2021). Pada penelitian kualitatif, data yang dihimpun berbentuk kata-kata serta kalimat. Alasan peneliti menggunakan penelitian kualitatif adalah agar peneliti mampu memahami objek yang ingin diteliti secara mendalam. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan fenomenologi.

Penelitian dilaksanakan pada 4 orang partisipan yaitu wanita yang bekerja di sektor formal (pegawai di suatu perusahaan swasta), berusia 20-40 tahun, pendidikan terakhir adalah S1, usia pernikahan minimal 3 tahun, dan sudah mempunyai anak berusia 0-6 tahun serta mengalami konflik peran. Penelitian ini memakai instrumen *informed consent*, kuesioner konflik peran-ganda, panduan pertanyaan untuk wawancara didasari oleh Teori *Psychological Well-Being* yang dikemukakan oleh (Ryff & Singer, 1996). Selain itu, peneliti menyebarkan kuesioner yang berfungsi sebagai screening dari 10 partisipan yang memenuhi kriteria dan bersedia menjadi narasumber. Analisis data

dilakukan dengan fenomologi yaitu: (1) *Bracketing and Phenomological Reduction*; (2) *Identifying/delineating units of meaning*; (3) *Clustering units of meaning into themes*; (4) *Summarising each interview-validating and modifying it as necessary*; dan (5) *Finding general and unique themes in the interviews providing a composite summary*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti melaksanakan kegiatan wawancara terhadap 4 partisipan baik secara daring maupun luring. Sebelum wawancara dimulai, peneliti telah menyiapkan pedoman wawancara, *informed consent*, alat tulis dan *voice recorder*. Peneliti juga memandu *rappor* dengan subyek sebelum dan saat bertemu. Setelah itu, penyusun baru meminta kepada partisipan untuk mengisi lembar *informed consent*. Selama proses wawancara, 4 partisipan sangat kooperatif dan berakhir dengan lancar. Hasil penelitian terkait dengan *Psychological Well-Being*, dan *Work Family Conflict*.

Tabel 1. Demografis Partisipan

Keterangan	Partisipan AV	Partisipan CF	Partisipan AD	Partisipan AF
Usia	28 Tahun	30 Tahun	31 Tahun	31 Tahun
Jenis Kelamin	Perempuan	Perempuan	Perempuan	Perempuan
Agama	Islam	Islam	Islam	Islam
Pendidikan Terakhir	S1	S1	S1	S1
Perusahaan	PT. F	PT. TUM	PT. DB	PT. SWB
Sektor	Public Relations	Jasa	Software	Kearsipan Negara
Jenis Pekerjaan	Senior Staff in Purchasing	Staff in Purchasing	Talent Acquisition	Finance
Lama Bekerja	7 Tahun	6 Tahun	4 Tahun	7 Tahun
Usia Pernikahan	5 Tahun	5 Tahun	5 Tahun	5 Tahun
Usia Anak 1	4 Tahun	4 Tahun	3 Tahun	4 Tahun
Usia Anak 2	2 Tahun	2 Tahun	1 Tahun	-

Tabel 2. Psychological Well-Being

Dimensi Psychological Well Being	Partisipan AD	Partisipan CF	Partisipan AD	Partisipan LF
<i>Self-Acceptance</i>	Menerima kondisi peran ganda Sulit untuk mengekspresikan diri Frustasi dengan kondisi pekerjaan dan tanggung jawab Belum bisa menerima dan mengakui sisi baik dan buruk	Menerima kondisi peran ganda Menerima kondisi pekerjaan Menerima sisi baik dan buruk Berpasrah dengan keadaanya sekarang	Menerima kondisi peran ganda Senang dengan kondisi pekerjaan dan dapat mengimbangi pekerjaan dan kantor dengan baik. Menerima dan mengakui sisi baik maupun buruk dalam dirinya	Menerima kondisi peran ganda Bekerja bukanlah sebuah pilihan
<i>Personal Growth</i>	Mengikuti bootcamp	Mencoba banyak hal baru di luar zona nyaman/tanggung jawabnya saat bekerja. Rasa ingin tahu yang tinggi	Tidak ingin mengubah apapun dalam hidup	Tidak ingin mengubah apapun
<i>Purpose in Life</i>	Bercukupan dalam segi finansial Berguna untuk orang lain	Membuka Usaha dan berhenti bekerja di perusahaan Lebih dekat dengan anak	Tetap menjadi Ibu Bekerja Bekerja di suatu perusahaan yang memiliki culture yang selaras dan <i>flexibility</i> dalam <i>working hours</i>	Tetap ingin bekerja Ingin menyekolahkan anak-anaknya di luar negeri
<i>Environmental Mastery</i>	Lingkungan kerja yang supportif	Lingkungan kerja memberikan	Lingkungan kantor yang menerapkan	Dapat menjadi penengah

	Memiliki <i>Secondary Caregiver</i> Memiliki background keluarga pekerja	keringanan untuk Ibu Bekerja Memiliki <i>secondary caregiver</i> Suami ikut terlibat dalam menjaga anak-anak.	<i>flexibility</i> dalam <i>working hours</i> Mempunyai rutinitas Memiliki <i>Secondary Caregiver</i>	Lingkungan kantor yang memberikan keringanan
<i>Autonomy</i>	<i>Self-centered</i> dalam mengambil suatu keputusan	<i>Self centered</i> dalam megambil suatu keputusan Tidak berani mengambil resiko	Pengambilan keputusan berlandaskan suami dan orang tua	<i>Self centered</i> dalam megambil suatu keputusan
<i>Positive Relations with Others</i>	Menjaga tali silahturahmi dengan teman lama <i>Support system</i> dari Keluarga	Menjaga tali silahturahmi dengan teman lama <i>Support system</i> dari keluarga dan mertua	Open Communication Menjaga silahturahmi dengan teman lama	<i>Open Communication</i> Menjaga tali silahturahmi dengan teman lama

Tabel 3. Work Family Conflict

Dimensi Work-family conflict	Partisipan AV	Partisipan CF	Partisipan AD	Partisipan LF
<i>Time Based Conflict</i>	AV melakukan lembur tanpa uang tambahan	Pekerjaan yang sering mendapatkan panggilan untuk Dinas	Kurang lebih hanya mempunyai 4 jam bersama keluarga dalam satu hari	LF menghabiskan banyak waktu di kantor bahkan di hari Libur
<i>Strain Based Conflict</i>	Sulit untuk mengatur emosi saat lelah	Sulit untuk mengatur emosi saat lelah	Tidak mengalami	Tidak dapat fokus di kantor meningat masalah dirumah
<i>Behavior Based Conflict</i>	<i>Silent treatment</i>	Tidak mengalami	Tidak mengalami	Tidak mengalami

Psychological well-being pada Tabel 2. Terdapat beberapa dimensi yaitu: (1) *Self acceptance*; (2) *Personal growth*; 3) *Purpose in life*; 4) *Environmental mastery*; (5) *Autonomy*; dan (6) *Positive relations with other*. Pada dimensi *Personal Growth* yang membahas mengenai mampunya setiap individu dalam menyadari bakat, potensi agar dapat berkembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dua dari empat partisipan memenuhi dimensi ini dengan baik. Hal ini terlihat dari 2 partisipan yang menunjukkan ingin terus berkembang, sedangkan partisipan lainnya belum memenuhi dimensi ini dikarenakan masih terjebak pada zona nyaman dalam memenuhi keinginan masing-masing seperti uang dan budaya sehari-hari serta belum adanya pikiran dalam melaksanakan hal yang menjadi ambisi seperti belajar juga baru-baru ini memikirkan kenaikan jabatan. Pada dimensi *Personal growth* yang menjabarkan mengenai mampunya dirinya sendiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 2 partisipan dapat menerima keadaannya dan berperan ganda dengan keadaan yang baik, sedangkan partisipan lainnya merasa belum puas dengan diri sendiri dan belum merasa nyaman dengan peristiwa di masa lalu serta belum dapat mengontrol emosinya dengan baik. Hal ini sesuai dengan dengan penelitian Ryff (2013) yang menjabarkan bahwa rendahnya skor pada dimensi ini ada pada setiap orang dengan rasa stagnasi pribadi, beragam hal yang tak diperbaiki maupun perkembangan dari masa ke masa serta merasa kurangnya minat juga bosan dalam berkehidupan sehari-hari.

Selanjutnya pada dimensi *Purpose in life* yang membahas mengenai mampunya setiap individu dalam menemukan arti, dan arah tujuan hidup. Hasil menunjukkan bahwa semua partisipan memenuhi dimensi ini dengan baik. Hal ini terlihat dengan cara setiap partisipan yang mempunyai arah dan tujuan serupa dalam hidup dimana dapat

memenuhi kebutuhan yang ada. Hal ini sesuai dengan penelitian Ryff (2013) yang menjabarkan bahwa tingginya skor terhadap dimensi ini ialah seseorang yang mempunyai arah dan tujuan dalam berkehidupan. Pada dimensi *Environmental Mastery* yang menjelaskan mengenai fokus akan tantangan dalam kehidupan sosial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua partisipan dapat menguasai lingkungan sekitar dimana semua partisipan dapat membuat serta mempertahankan bagi lingkungan sekitar. Hal ini sesuai dengan Ryff et al. (1995) bahwa suatu dimensi dimana orang-orang yang memiliki rasa kompetensi dan penguasaan di sekitar mereka, yang mampu memanfaatkan peluang yang ada dengan efisien, dan yang mampu memilih atau membangun lingkungan ideal untuk kebutuhan dan keyakinan pribadi mereka, adalah orang-orang yang mencapai hal ini.

Kemudian pada dimensi *Autonomy* yang membahas mengenai mampunya setiap individu untuk mengejar suatu kepercayaan serta keyakinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 3 partisipan mempunyai autonomy yang cukup tinggi, sedangkan partisipan lainnya mempunyai hasil yang dirasa cukup rendah dimana beragam keputusan tak hanya sesuatu yang ada dan diubah hanya melalui pendapat orang lain. Hal ini sesuai dengan ungkapan Ryff & Singer (1996), Dimensi *Autonomy* dengan skor tinggi menunjukkan individu yang menentukan beragam hal atas keputusannya dan tak tergantung terhadap orang lain, ataupun menahan tekanan. Pada dimensi Positive relations with other membahas mengenai kesedihan maupun kesenangan seseorang yang bersumber dari suatu hubungan yang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua partisipan memenuhi skor yang tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian Ryff (2013) bahwa kesenangan, dan kesedihan bersumber dari hubungan pribadi dengan sesama lain melalui hubungan percintaan.

Pada tabel 2 yang mengenai dimensi *Work family Conflict* Dalam Konflik peran ganda terdapat 3 dimensi yaitu a) *Time-based Conflict*, yaitu konflik peran-ganda terjadi karena waktu yang dibutuhkan dalam melakukan suatu peran tak dapat digunakan dalam melakukan peran lain. Konflik peran ganda yang dialami individu biasanya tak dapat melaksanakan dua peran maupun lebih; b) *Strain-based Conflict*, ialah tekanan yang diciptakan oleh seseorang dengan susah untuk individu memenuhi keinginan orang lain; dan c) *Behavior-based conflict*, ialah hadirnya suatu konflik ketika suatu sikap yang berbeda yang diharapkan dari perilaku peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985). Ketiga dimensi dari enam dimensi yang merupakan hasil dari campur tangan keluarga terhadap pekerjaan, campur tangan pekerjaan ditambah keluarga, atau keduanya. mengakibatkan konflik peran ganda itu sendiri mempunyai enam dimensi, ialah a) *Time-based work interference with family* (Gangguan kerja berbasis waktu dengan 100 keluarga), yaitu masa yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga berkurangnya masa untuk bersama keluarga; b) *Time-based family interference with work*, yaitu gangguan keluarga yang mengurangi waktu dalam pengajaran pekerjaan); c) *Strain-based work interference with family* yaitu permasalahan pada kerja yang menghasilkan ketegangan sehingga menggagu peran di rumah dengan keluarga); d) *Strain-based family interference with work* yaitu gangguan/masalah yang menghasilkan ketegangan dalam keluarga sehingga tak fokus dalam bekerja; e) *Behavior-based work*

interference with family, ialah gangguan kerja dengan keluarga yang tercipta berdasarkan tak sesuainya sikap; dan f) *Behavior-based family interference with work*(Gangguan keluarga dengan pekerjaan berbasis perilaku). Peran ibu yang tak sesuai di rumah sehingga mengganggu peran ibu di tempat kerja.

Pada dimensi Time based conflict yang membahas mengenai masa yang diperlukan dalam melaksanakan peran yang tak dapat dipakai dalam melaksanakan peran lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua partisipan memenuhi aspek *time based conflict work interference with family*. Hal ini terlihat dari para partisipan mempunyai komitmen dalam pemenuhan tugas dalam bekerja walaupun hal tersebut mengakibatkan dirinya untuk lembur. Sebaliknya, satu partisipan mengindikasi telah memenuhi aspek *time based conflict family interference with work*. Hal ini terlihat dari cara pemanfaatan kesempatan yaitu atasan yang baik, dengan cara mengambil waktu untuk cuti diluar cuti tahunan yang telah disediakan.

Dimensi *Strain-based conflict* membahas mengenai tekanan yang dibuat setiap individu dalam pemenuhan kebutuhan tuntutan orang lain. Dimensi ini terbagi menjadi 2 bagian seperti *Strain-based work interference with family*, dan *Strain-based family interference with work*. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa 3 partisipan mengalami Strain Based Conflict. Adanya 2 partisipan yang mengalami dari arah *Work Interference with Family* dikarenakan susah untuk kedua partisipan dapat mengutamakan keluarganya dengan tuntutan yang telah diberikan oleh kantor. Sebaliknya, 1 partisipan mengalami dari arah *Family interference with Work*, partisipan tak dapat memanfaatkan peluang dari kantor dengan baik disebabkan faktor yang tak mendukung yang bersumber dari keluarganya sendiri. 1 partisipan tak merasakan adanya *strain-based conflict* selama bekerja di kantor disebabkan dapat membagi waktu dengan baik juga meminimalisir stress dengan cara mendelegasikan tugas apabila sudah terlalu berat.

Dimensi *Behavior-based conflict*, membahas mengenai konflik yang hadir ketika harapan dari perbedaan sikap. *Behavior-based work interference with family* (gangguan kerja dengan keluarga yang tercipta berdasarkan sikap yang tak sesuai dan *Behavior-based family interference with work* (gangguan keluarga dengan pekerjaan berdasar perilaku). Peran ibu di rumah yang tak sesuai sehingga mengganggu peran ibu di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 3 partisipan tak mengalami adanya *Behavior Based Conflict* baik dari sisi pekerjaan maupun dari rumah selama menjadi ibu yang berperan ganda sehingga pentingnya untuk tetap profesional tak hanya saat di kantor, namun juga saat di rumah demi kebaikan orang-orang disekitar dan juga diri sendiri.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian tersebut, bahwa pada dimensi Psychological well-based, 3 dimensi telah dipenuhi oleh keempat partisipan adalah *Purpose in Life, Environmental Mastery, dan Positive Relations with Others*. Akan tetapi, selain ketiga dimensi tersebut terdapat beberapa partisipan yang belum menggambarkan dimensi seperti pada *Self Acceptance*, dan *Personal Growth*. Selain itu, pada dimensi *Autonomy*, Partisipan belum memenuhi gambaran tersebut. Kemudian pada dimensi *Work family Conflict*, dimensi yang ada telah dipenuhi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnold, J., Silvester, J., Patterson, F., Robertson, I., Cooper, C., & Burnes, B. (2005). *Work Psychology: Understanding Human Behavior in the Workplace* (4th ed.). Pearson Education Limited.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen) 2020-2022*. Badan Pusat Statistik.
- Bureau of Labor Statistics. (2023). *Employment Characteristics of Families-2022*. www.bls.gov/cps
- Fita, E. D. (2017). *Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita*. 5(2), 273-278.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Source: The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. https://www.jstor.org/stable/258214
- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive dan Snowball Sampling. *HISTORIS : Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33-39. https://doi.org/10.31764/historis.vXiY.4075
- MPR. (2023). *Partisipasi Perempuan dalam Dunia Kerja Harus Terus Ditingkatkan*. https://www.mpr.go.id/berita/Partisipasi-Perempuan-dalam-Dunia-Kerja-Harus-Terus-Ditingkatkan
- Putri, A. F. (2018). Pentingnya Orang Dewasa Awal Menyelesaikan Tugas Perkembangannya. *SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling*, 3(2), 35. https://doi.org/10.23916/o8430011
- Pratiwi, W. R., & Jannah, S. R. (2017). *Pengawasan Orang Tua Dengan Dampak Penggunaan Media Sosial Pada Remaja*.
- Ryff, C. D., Lee, C., & Keyes, M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 69, Issue 4).
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). *Psychological Well-Being: Meaning, Measurement, and Implications for Psychotherapy Research*.
- Samsidar, S. (2019). Peran Ganda Wanita dalam Rumah Tangga | Samsidar | AN-NISA : Jurnal Studi Gender dan Anak. *An Nisa'*, 12(2), 655-663. https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/annisa/article/view/663/490