

**PENYEBAB *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA PEKERJA PEREMPUAN
DI SENTRA COKELAT NGLANGGERAN GUNUNGKIDUL**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat**

Memperoleh Gelar Sarjana Strata I

Oleh:

Rahmawati Kumara Lalita

NIM. 21102050021

Pembimbing:

Dr. Aryan Torrido, SE, M.Si

NIP. 19750510 200901 1 016

**PROGRAM STUDI ILMU KESEJAHTERAAN SOSIAL
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2025

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1259/Un.02/DD/PP.00.9/08/2025

Tugas Akhir dengan judul : PENYEBAB *WORK FAMILY CONFLICT* PADA PEKERJA PEREMPUAN DI SENTRA COKELAT NGLANGGERAN GUNUNGKIDUL

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RAHMAWATI KUMARA LALITA
Nomor Induk Mahasiswa : 21102050021
Telah diujikan pada : Selasa, 12 Agustus 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Dr. Aryan Torrido, SE.,M.Si
SIGNED

Valid ID: 68a72e4e01055



Penguji I
Andayani, SIP, MSW
SIGNED

Valid ID: 68a5907ab5e99



Penguji II
Abidah Muflihah, S.Th.I., M.Si
SIGNED

Valid ID: 68a1e2ff5d121



Yogyakarta, 12 Agustus 2025
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Arif Mafuthin, M.Ag., M.A.I.S.
SIGNED

Valid ID: 68a7bebe663e7

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Rahmawati Kumara Lalita
NIM : 21102050021
Judul Skripsi : Penyebab *Work Family Conflict* Pada Pekerja Perempuan di Sentra Cokelat Nglanggeran

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang sosial.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi/tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.


Wassalamu 'alaikum wr. wb.

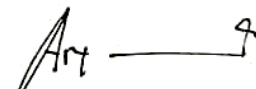
Yogyakarta, 7 Agustus 2025

Mengetahui

Ketua Prodi,

Pembimbing


Muhammad Izzul Haq, S.Sos., M.Sc., Ph.D.
NIP. 19810823 200901 1 007


Dr. Aryan Torrido, S.E., M.Si
NIP. 19750510 200901 1 016

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahmawati Kumara Lalita
NIM : 21102050021
Program Studi : Ilmu Kesejahteraan Sosial
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul "**Penyebab *Work Family Conflict* Pada Pekerja Perempuan Di Sentra Cokelat Nglanggeran**" adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai dengan hukum yang berlaku,

Yogyakarta, 7 Agustus 2025

Yang menyatakan,



Rahmawati Kumara Lalita

NIM. 21102050021

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, kelancaran, serta kekuatan kepada peneliti, hingga pada akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini peneliti persembahkan untuk:

1. Untuk diri sendiri yang telah berusaha dan berjuang semaksimal mungkin untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih sudah terus melangkah meski terasa berat dan tidak pernah menyerah meski rintangan menghadang.
2. Almarhumah Ibu Tugirahayu, raga ibu memang tak lagi ada di dunia ini, tapi doa ibu senantiasa menyertai langkah peneliti. Terima kasih telah mendidik dan membesarkan peneliti sampai akhir hayat ibu. Semoga di atas sana, ibu bangga melihat peneliti bisa sampai di titik ini.
3. Bapak Sarwanto yang telah memberikan doa, dukungan moril, serta material, hingga peneliti bisa sampai di titik ini. Semoga Allah SWT selalu menjaga bapak dan memberikan kesehatan sampai nanti.
4. Kedua saudara peneliti, Agus (kakak paling pengertian) dan Ihsan (adik satu-satunya) yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama peneliti menyelesaikan masa studi empat tahun ini.

MOTTO

If all the birds took flight at the same time, then there wouldn't be enough room in the sky. Trust that your time will come.

(Biadonut)



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah Swt. yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti diberikan kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi pada waktu yang terbaik menurut-Nya. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad Saw., para sahabat, keluarga, tabi'in dan tabiatnya, semoga kelak kita selalu mendapatkan syafaat di hari akhir kelak.

Setelah melewati proses yang panjang dan tidak mudah, peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Penyebab *Work-family Conflict* Pada Pekerja Perempuan di Sentra Cokelat Nglanggeran”** dengan baik. Penelitian pada skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai macam pihak, sehingga dapat berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan, baik secara moril maupun material. Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada:

1. Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan fasilitas dan pelayanan bagi mahasiswanya.
2. Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, sekaligus

Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan selama masa perkuliahan berlangsung.

3. Muhammad Izzul Haq, S.Sos., M.Sc., Ph.D selaku Ketua Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial.
4. Dr. Aryan Torrido, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan waktu, tenaga, dan pikiran untuk selalu memberikan arahan serta masukan kepada peneliti, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan maksimal. Semoga Allah SWT. membalas kesabaran dan kebaikan yang telah bapak berikan.
5. Seluruh Dosen Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama perkuliahan.
6. Ibu-ibu pekerja di Sentra Cokelat Nglanggeran yang telah memberikan izin melakukan penelitian, bersedia menjadi informan, dan menjawab semua pertanyaan yang peneliti ajukan dengan senang hati.
7. Sobat “JB Ayam Petarung”, Nabilla Citra dan Amelia Nur Santi yang selalu menjadi tempat pertama peneliti berkeluh kesah dan menangis. Terima kasih selalu memberikan dukungan dan semangat, sehingga peneliti mampu melewati masa-masa berat dalam menyelesaikan skripsi.
8. Teruntuk sobat “Skripsut”, Ikhwati Khusna Sabila, Syafira Rahma Auliani, dan Rubangi Sofi yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan saling membantu satu sama lain, sehingga perjalanan panjang ini terasa mudah dan ringan untuk di jalani. Semoga Allah SWT. senantiasa memberikan kalian kemudahan dan kelancaran dalam segala hal yang ingin dicapai.

9. Teman satu kos, Annisa Zahra yang selalu mendengarkan keluh kesah selama peneliti menyusun skripsi, selalu memberikan dukungan, semangat, dan meyakinkan bahwa peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman PPS HAMBAA (Raisa, Syafira, dan Ismi) yang telah menjadi bagian dari perjalanan peneliti selama menyelesaikan PPS.
11. Segenap teman-teman IKS angkatan 2021 yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih telah menjadi bagian dalam perjalanan panjang ini.

Peneliti menyadari adanya keterbatasan yang dimiliki, sehingga penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti meminta masukan dan saran yang membangun agar penelitian ini dapat memberikan manfaat dan tambahan pengetahuan bagi peneliti dan pembacanya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 7 Agustus 2025
Peneliti



Rahmawati Kumara Lalita
NIM. 21102050021

ABSTRAK

Work-Family Conflict merupakan bentuk konflik antar peran dari ranah pekerjaan dan keluarga sama-sama tidak sejalan dan saling bertentangan. Di mana menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit, karena harus menjalankan peran dalam keluarga, begitu juga sebaliknya. Menjalankan peran dalam keluarga lebih sulit karena harus menjalankan peran dalam pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang penyebab *work-family conflict* dan bentuk konflik yang terjadi pada pekerja perempuan di Sentra Cokelat Nglanggeran. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 7 dari 9 pekerja perempuan di Sentra Cokelat Nglanggeran pernah mengalami *work-family conflict*. Konflik tersebut paling banyak disebabkan oleh dimensi *behavior-based conflict*, diikuti *time-based conflict*, dan yang paling sedikit oleh *strain-based conflict*. Keempat belas pekerja perempuan mengalami konflik baik dengan anak maupun suami. Bentuk konflik yang dialami oleh mayoritas pekerja perempuan terjadi dalam bentuk verbal, sedangkan konflik lanjutan nonverbal hanya terjadi pada satu kasus yang berkaitan dengan *time-based conflict* dengan suami. Adanya konflik yang dialami pekerja perempuan tidak sampai merusak hubungan dengan anggota keluarga, di mana secara langsung tidak mempengaruhi kesejahteraan batin atau psikologis mereka.

Kata kunci: *Work-Family Conflict, Pekerja Perempuan, Sentra*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Work-Family Conflict is a form of inter-role conflict where the demands of work and family domains are incompatible and in opposition to one another. Fulfilling a role in the workplace becomes more difficult due to responsibilities in the family, and vice versa — fulfilling a role in the family becomes more difficult due to work-related responsibilities. This study aims to identify the causes of Work-Family Conflict and the forms of conflict experienced by female workers at the Nglanggeran Chocolate Center. The research method used in this study is qualitative with a descriptive approach. Data collection methods include interviews, observation, and documentation. The data analysis techniques involve data reduction, data presentation, and conclusion. The study results show that 7 out of 9 female workers at the Nglanggeran Chocolate Center have experienced workfamily conflict. These most commonly caused by behavior-based conflict, followed by time-based conflict, and least commonly by behavior bs conflict. All fourteen female workers experienced conflict with their children or with their husbands. The majority of conflicts experienced by the female workers were verbal, while non-verbal conflict occurred only in one case, which was related to a time-based conflict with a husband. The conflicts experienced by female workers do not damage their relationships with family members and do not directly affect their emotional or psychological well-being.

Key words: Work-Family Conflict, Female Workers

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
ABSTRAK.....	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
 BAB I PENDAHULUAN.....	 16
A. Latar Belakang.....	16
B. Rumusan Masalah.....	23
C. Tujuan Penelitian	23
D. Manfaat Penelitian	24
E. Kajian Pustaka	24
F. Kerangka Teori.....	30
G. Metode Penelitian	41
H. Sistematika Pembahasan.....	52
 BAB II GAMBARAN UMUM SENTRA COKELAT NGLANGGERAN ...	 54
A. Sejarah Sentra Cokelat Nglanggeran	54
B. Letak Geografis Sentra Cokelat	57
C. Gambaran Demografi Desa Nglanggeran.....	60
D. Lembaga Sentra	62
E. Anggota Sentra Cokelat	64
F. Alur Produksi Cokelat	70

BAB III ANALISIS PENYEBAB *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN BENTUK KONFLIK YANG TERJADI PADA PEKERJA PEREMPUAN DI SENTRA COKELAT NGLANGGERAN 75

A. Penyebab <i>Work-Family Conflict</i> Pada Pekerja Perempuan di Sentra Cokelat	75
1. <i>Time-based conflict</i> pada pekerja perempuan di Sentra Cokelat Nglanggeran	84
2. <i>Strain-based conflict</i> pada pekerja perempuan di Sentra Cokelat Nglanggeran	90
3. <i>Behavior-based conflict</i> pada pekerja perempuan di Sentra Cokelat Nglanggeran	97
B. Bentuk Konflik pada Pekerja Perempuan di Sentra Cokelat Nglanggeran	103

BAB IV PENUTUP115

A. Kesimpulan	115
B. Saran	117

DAFTAR PUSTAKA118

LAMPIRAN-LAMPIRAN 122

1. Peta Sentra Cokelat Nglanggeran
2. Dokumentasi Bangunan UMKM di Sentra Cokelat Nglanggeran
3. Dokumentasi Wawancara
4. Pedoman Wawancara
5. Surat Izin Melakukan Penelitian
6. Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Daftar Subjek dan Garis Besar Pertanyaan yang Dibutuhkan.....	44
Tabel 1. 2	Timeline Pelaksanaan Penelitian	48
Tabel 2. 1	Tabel Data Kependudukan Berdasar Populasi Per Wilayah	61
Tabel 3.1	Tuntutan yang harus dipenuhi oleh pekerja perempuan dalam hal pekerjaan.....	98
Tabel 3.2	Konflik yang terjadi antara pekerja perempuan dengan anggota keluarganya.....	110

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Metode Analisis Model Miles dan Huberman.....	50
Gambar 2. 1 Peta Desa Nglanggeran.....	59
Gambar 2. 2 Griya Cokelat Nglanggeran	66
Gambar 2. 3 TTP Nglanggeran.....	68
Gambar 2. 4 Omah Kakao Doga	70
Gambar 2. 5 Alur Produksi Cokelat di Sentra Cokelat Nglanggeran	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam masyarakat yang melangkah ke zaman seperti pada zaman sekarang ini tentunya akan memiliki kebutuhan hidup yang lebih banyak. Perubahan pada sistem ekonomi dalam masyarakat akan membawa dampak pada ekonomi keluarga. Oleh sebab itu, banyak perempuan yang pada akhirnya memutuskan untuk ikut mencari nafkah demi memenuhi kebutuhan keluarganya. Ketika mereka ikut bekerja, tentunya mereka juga akan mengurus urusan domestik¹. Seorang perempuan (istri) yang ikut bekerja di luar rumah mengalami peran ganda. Di mana perempuan memiliki dua pekerjaan yang dilakukan di satu waktu yang bersamaan, yaitu bekerja di rumah dan luar rumah².

Perempuan yang ikut bekerja dan mengalami peran ganda disebabkan karena adanya perbedaan laki-laki dan perempuan dapat dipahami melalui dua pendekatan, yaitu pendekatan *nature* (alami) dan *nurture* (budaya). Dalam pendekatan *nature*, perbedaan laki-laki dan perempuan didasarkan pada jenis kelamin (*sex*) yang mengandung pengertian sebagai pembagian dua jenis kelamin

¹ Riska Purnama Sari dan Andi Agustang, "Peran Ganda Ibu Rumah Tangga (Studi Kasus Pada Tukang Cuci Mobil/Motor), *Jurnal Of Sociology Education*, Vol. 1, No. 2, 2021.

² Salsa Agustiara, "Peran Ganda Perempuan dalam Meningkatkan Perekonomian Keluarga Perspektif Islam (Studi Pada *Home Industry* Dewi Keset di Desa Selorejo Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur)", IAIN Metro.

berdasarkan aspek biologis yang secara permanen tidak mengalami perubahan dan sering dikatakan sebagai ketentuan Tuhan (kodrat).³

Sementara pendekatan *nurture* dijelaskan bahwa terdapat diferensiasi peran (*division of labor*) antara laki-laki dengan perempuan. Hal ini dikenal dengan konsep gender. Gender merupakan perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial, diciptakan oleh manusia melalui proses sosial dan kultural. Perbedaan gender kemudian melahirkan peran gender (*gender role*). Secara biologis, perempuan dengan organ reproduksi bisa hamil, melahirkan, dan menyusui yang kemudian mempunyai peran gender sebagai perawat, pengasuh, dan pendidikan anak⁴.

Dalam budaya Jawa, terdapat istilah yang menduduki posisi perempuan lebih rendah dibandingkan laki-laki. Salah satu istilah Jawa menyebutkan perempuan sebagai *kanca wingking*, yang memiliki arti teman belakang atau teman dalam mengelola rumah tangga, khususnya urusan anak, memasak, mencuci, dan lain-lain. Ada lagi istilah seorang istri harus bisa *manak, macak, masak* (3M). Artinya adalah seorang istri harus bisa memberikan keturunan, harus selalu berdandan, dan harus bisa memasak untuk suaminya⁵. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat nilai budaya yang mengondisikan perempuan untuk berada di rumah, sementara laki-laki bertanggung jawab untuk keluar rumah mencari nafkah.

³ Fakih Mansur, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar). 1996.

⁴ *Ibid*

⁵ Tanti Hermawati, "Budaya Jawa dan Kesetaraan Gender". *Jurnal Komunikasi Massa*. Vol. 1. No. 1. 2007.

Perbedaan gender pada umumnya lekat dengan budaya patriarki.⁶ Isu yang disebabkan oleh budaya patriarki adalah adanya konsekuensi pada satu gender, yaitu perempuan. Berawal dari pembagian peran yang ditentukan oleh konstruksi sosial, perempuan dan laki-laki di Indonesia tumbuh dengan peran yang berbeda. Laki-laki memiliki peran sebagai kepala rumah tangga disematkan setelah menikah. Peran ini menuntut laki-laki untuk fokus bekerja dan bertanggung jawab memenuhi kebutuhan rumah tangga. Sementara itu, perempuan memiliki peran pada lingkup domestik, meliputi pengasuhan, pelayanan, dan perawatan rumah tangga⁷.

Budaya patriarki di Indonesia telah mengubah pandangan laki-laki bahwa memiliki hak istimewa dibandingkan perempuan. Laki-laki memiliki dominasi dalam ranah luas, seperti pendidikan, ekonomi, partisipasi politik, sosial, hukum, dan lain-lain.⁸ Laki-laki terpengaruh akan sistem budaya patriarki akan menganggap bahwa dirinya memiliki kekuasaan yang lebih tinggi dan lebih kuat daripada perempuan, sehingga menyebabkan istri sebagai perempuan harus taat

⁶Siti Kholifah, "Workshop Penguatan Peran Keluarga dalam Menanamkan Nilai Kesetaraan Gender pada Organisasi Keagamaan". *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*. Vol. 5. No. 1. 2022.

⁷ Koes Afifah Putri dan Adnalia Farha, "Patriarki di Indonesia: Budaya yang Tak Kunjung Lekang". *Himpunan Mahasiswa Ilmu Ekonomi UGM*. 26 September 2022. Diakses pada 22 Januari 2025. <https://himiespa.feb.ugm.ac.id/patriarki-di-indonesia-budaya-yang-tak-kunjung-lekang/>

⁸ Umam, "Patriarki adalah Konstruksi Sistem Sosial dengan Sejarah yang Panjang". *Gramedia Blog*. Diakses pada 20 Januari 2025. <https://www.gramedia.com/literasi/patriarki-adalah/>

akan keinginan dan tuntutan suami. Hal ini menyebabkan munculnya ketidakadilan dan ketimpangan gender⁹.

Seiring perkembangan zaman, perempuan memiliki keberanian untuk ikut aktif berperan di luar area domestik dan masuk area publik dalam segala bidang, seperti pertanian, perkebunan, perikanan, produksi, dan lain-lain.¹⁰ Hal ini dikarenakan beberapa faktor, seperti faktor pendidikan perempuan yang meningkat, keinginan untuk berkembang, dan kondisi finansial suami yang terkadang tidak mencukupi kebutuhan keluarga, sehingga membuat istri turun tangan untuk membantu memenuhi kebutuhan finansial¹¹. Namun demikian, konsekuensi adanya budaya patriarki dan peningkatan pekerja perempuan adalah mengalami peran ganda, di mana dua peran atau lebih dijalankan dalam waktu yang bersamaan. Perempuan mengalami peran ganda sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya, dan pekerja di tempatnya bekerja¹².

Adanya peran ganda pada perempuan memunculkan konflik keluarga, yang biasa dikenal *Work-Family Conflict* (WFC). WFC merupakan suatu kondisi di mana perempuan mengalami tuntutan dalam pekerjaan dan keluarga yang saling

⁹ Muhammad Syahrizan dan Asfar Hamidi Siregar, "Budaya Patriarki dalam Rumah Tangga Menurut Perspektif Hukum Islam". *Journal of Shariah and Islamic Economics*. Vol. 5. No.1. 2024.

¹⁰ Sri Yulita Pramulia Panani, Aris Novita Rahayu, Wahyu Alga Ramadhan, "Pandangan Buruh Gendong di Yogyakarta terhadap Peran Ganda Perempuan". *Jurnal Filsafat*. Vol. 31. No. 2. 2021.

¹¹ Fajar Nur Kholifah dan Rara Siti Masruroh, "Peran Ganda Perempuan dalam Budaya Patriarki di Indonesia Menggunakan Analisis Said Ramadhan Al-Buthi". *Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, dan Konseling Islam*. Vol. 5. No. 2. 2022.

¹² Yulianti dan Umami Ulfatus Syahriyah, "Melawan Konstruksi Sosial dan Budaya Terhadap Perempuan: Mewujudkan Keadilan Gender dalam Rumah Tangga". *Jurnal Ilmu Sosial Indonesia*. Vol. 4. No. 2. 2023.

bertentangan, sehingga menyebabkan kesulitan bagi individu dalam memenuhi kedua tuntutan tersebut.¹³ *Work-family conflict* disebabkan oleh tiga bentuk, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. *Time-based conflict* merupakan konflik yang muncul, karena keterbatasan waktu untuk memenuhi tuntutan kedua peran. *Strain-based conflict* merupakan konflik yang terjadi karena ketegangan psikologis yang disebabkan oleh peran. Sementara *behavior-based conflict* merupakan konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran yang lain¹⁴.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anna dan Hendra pada tahun 2022 menunjukkan bahwa perempuan yang telah menikah dan bekerja mengalami *behavior-based conflict*¹⁵. Perbedaan bentuk tingkah laku yang dilekatkan pada peran tertentu menimbulkan adanya pertentangan pada diri seseorang. Ketika di dalam dunia pekerjaan, seseorang dituntut menjadi seorang yang logis, berkuasa, dan agresif, sedangkan ketika di rumah, seseorang dituntut menjadi seseorang yang hangat dan mengasuh dengan baik¹⁶.

¹³ Maharani, Reizki, Ifdil, Afdalm Zadrian Ardi, dan Marjohan, "Work-Family Conflict dan Kepuasan Pernikahan: Tinjauan Literatur pada Pasangan *Dual-Earner* di Indonesia". *Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, dan Pengabdian kepada Masyarakat*. Vol. 4. No. 3. 2024.

¹⁴ Jeffery H. Greenhaus dan Nicholas J. Beutell, "Source of Conflict Between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1, Hal. 76-88, 1985.

¹⁵ Anna Rozana dan Hendra Purnama. "Work-Family Conflict pada Pekerja Wanita Era Modern". *Jurnal Ilmiah Psikologi*. Vol. 10. No. 1. 2022.

¹⁶ Amaliya Riza. "A Literature Review Work-Family Conflict and Subjective Well Being in Working Woman Factors related to both variable". *Seminar Psikologi dan Kemanusiaan*. 311-314.

Partisipasi perempuan pekerja di Indonesia lebih banyak berada di sektor informal dengan persentase 43,13% daripada sektor formal 34,33%. Menurut hasil survei Badan Pusat Statistik (BPS), partisipasi pekerja perempuan di Indonesia paling banyak berada pada sektor pertanian dan perdagangan. Terbukti dengan banyaknya perempuan yang berkecimpung di sentra industri. Sentra industri pada tahun 2024 didominasi oleh kaum perempuan dengan persentase 64,5% dari pelaku UMKM atau sekitar 37 juta orang¹⁷.

Hal ini terlihat di salah satu kecamatan di Kabupaten Gunungkidul, tepatnya di Desa Nglanggeran. Dengan adanya desa wisata mampu membuka peluang usaha yang lain. Selain pekerjaan sebagai pengelola objek wisata, muncul lapangan pekerjaan sebagai pelaku UMKM. Dalam pengembangan Desa Wisata Nglanggeran, keterlibatan perempuan kurang dari 10% dari keseluruhan jumlah penggiat wisata. Namun, keterlibatan perempuan lebih banyak dalam pengembangan UMKM. Pemberdayaan UMKM lebih difokuskan kepada kaum perempuan.¹⁸ Terdapat beberapa UMKM di Nglanggeran di antaranya adalah Griya Cokelat Nglanggeran dengan jumlah pekerja perempuan sebanyak 14 orang, Omah

¹⁷ Limanseto Haryo. "Hadiri KOWANI Expo dan Hari Kebaya Nasional, Menko Airlangga Tegaskan Dukungan bagi Pelaku UMKM dari Kalangan Perempuan". *Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia*. 23 Juli 2024. Diakses pada 21 Januari 2025. <https://ekon.go.id/publikasi/detail/5890/hadiri-kowani-expo-dan-hari-kebaya-nasional-menko-airlangga-tegaskan-dukungan-bagi-pelaku-umkm-dari-kalangan-perempuan>

¹⁸ Andi Pitono Kartiwi, Arwanto, dan Adfin R. "Inovasi dan Pembangunan Desa di Kabupaten Gunungkidul: Inklusivitas Kesejahteraan dan Kesetaraan Gender". *Jurnal Pembangunan Pemberdayaan Pemerintahan*. Vol. 7. No. 1. 2022.

Kakao Doga sebanyak 3 orang, TTP Nglanggeran 6 orang, Griya Batik sebanyak 3 orang, dan Griya SPA sebanyak 3 orang.¹⁹

Desa Nglanggeran kini dikenal sebagai sentra coklat di Gunungkidul.²⁰ Cokelat menjadi salah satu komoditas yang telah lama ditanam oleh warga Nglanggeran. Warga telah belajar mengelola coklat menjadi dodol, minuman bubuk, kukis, ampyang, sampai keripik pisang bersalut coklat.²¹

Desa Nglanggeran merupakan salah satu wilayah yang berkontribusi memberikan pemasukan tinggi bagi negara. Oleh karena itu, wilayah ini disematkan sebagai desa devisa²². Desa Devisa merupakan program dari Lembaga Pembiayaan Ekspor Indonesia (LPEI) yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada daerah yang memiliki produk unggulan berorientasi ekspor. Program ini memiliki manfaat untuk mengembangkan potensi ekonomi, sosial, dan lingkungan bagi kesejahteraan masyarakat daerah²³. Dalam hal ini Desa Nglanggeran memiliki komoditas unggulan, yaitu kakao.

¹⁹ Wawancara dengan Surini (Pekerja di UMKM Griya Cokelat Nglanggeran), tanggal 27 Januari 2025.

²⁰ Bani Kamilawati. "Transformasi Kakao Nglanggeran: dari Desa Tertinggal ke Pasar Global". *Krajan.id*. 14 September 2024. Diakses pada 20 Januari 2025. <https://www.krajan.id/transformasi-kakao-nglanggeran-dari-desa-tertinggal-ke-pasar-global/>

²¹ Erika Kurnia. "Jatuh Bangun Ekowisata dan Kakao Desa Nglanggeran". *KOMPAS*. 3 Mei 2024. Diakses pada 20 Januari 2025. https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2024/05/03/jatuh-bangun-ekowisata-dan-kakao-desa-nglanggeran?status=sukses_login&status_login=login&loc=hard_paywall.

²² M Ilham Ramadhan Avisena. "Desa Nglanggeran Beri Pemasukan bagi Negara Melalui Komoditas Kakao". *Media Indonesia*. 2 Februari 2024. Diakses pada 27 Januari 2025. <https://mediaindonesia.com/ekonomi/668539/desa-nglanggeran-beri-pemasukan-bagi-negara-melalui-komoditas-kakao>.

²³ Sedino, et al. "Pemberdayaan UMKM Menuju Rintisan Desa Devisa di Desa Tropodo Kabupaten Sidoarjo". *Jurnal Ilmiah Pengabdhi*. Vol. 8. No.2 2022.

Pada tahun 2024, salah satu UMKM di Desa Nglanggeran, yakni Griya Cokelat Nglanggeran berhasil mendapatkan juara III pada kategori Usaha Kecil Mikro dalam Penghargaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Paritrana Award) tingkat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Penghargaan ini merupakan penghargaan tertinggi dalam bidang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang diberikan kepada pemerintah daerah, pemerintah desa, badan usaha, dan UKM. Penghargaan ini bertujuan untuk memperluas cakupan jaminan sosial ketenagakerjaan, meningkatkan kesejahteraan pekerja, dan mendukung instruksi presiden terkait percepatan penghapusan kemiskinan ekstrem di Indonesia²⁴.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apa penyebab *work-family conflict* pada pekerja perempuan di sentra cokelat Nglanggeran?
2. Bagaimana bentuk konflik yang terjadi pada pekerja perempuan yang mengalami *work-family conflict* di sentra cokelat Nglanggeran?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti memiliki tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

²⁴ Kominsa. "Serahkan Paritrana Award 2024, Pj Gubernur Safrizal Tegaskan Komitmen Perlindungan Ketenagakerjaa". *Diskominfo dan Sandi Aceh*. 1 November 2024. Diakses pada 10 Februari 2025. <https://diskominfo.acehprov.go.id/berita/kategori/kegiatan/serahkan-paritrana-award-2024-pj-gubernur-safrizal-tegaskan-komitmen-perlindungan-ketenagakerjaan>

1. Melakukan eksplorasi tentang penyebab *work-family conflict* pada pekerja perempuan di sentra coklat Nglanggeran.
2. Melakukan eksplorasi mengenai bentuk *work-family conflict* yang terjadi pada pekerja perempuan di sentra coklat Nglanggeran.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur kajian kesejahteraan sosial terkait konsep *work-family conflict*, terutama mengenai penyebab dan bentuk konflik pada perempuan pekerja yang terjadi. Juga dapat digunakan untuk bahan acuan dalam penelitian selanjutnya mengenai topik *work-family conflict*. Kajian WFC diharapkan dapat memberikan wawasan terkait peran gender dalam mata kuliah pilihan Perempuan dan Gender.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak UMKM agar pengambil keputusan (ketua/pemilik UMKM) mengadakan seminar atau pelatihan pengelolaan emosi dan manajemen stres bagi pekerja perempuan yang mengalami *work-family conflict*.

E. Kajian Pustaka

Pertama, penelitian yang ditulis oleh Feby Cahya Sapitri dan Nidya Dudija dengan judul Pengaruh *Work-family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di RS Medika Dramaga Bogor menggunakan metode

penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana tingkat *work-family conflict*, tingkat stres kerja, dan tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan dan bagaimana pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di RS Medika Dramaga. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan antara *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini ialah terdapat pengaruh signifikan antara *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita. Apabila *work-family conflict* meningkat dan stres kerja meningkat, maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan menurun. Adapun persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah membahas mengenai *work-family conflict* pada pekerja perempuan. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Teori yang digunakan juga berbeda, pada penelitian ini menggunakan teori *work-family conflict* milik Greenhaus dan Beutell. Serta subjek penelitian ini adalah pekerja perempuan di Sentra Cokelat Nglanggeran.

Kedua, penelitian yang dilakukan Fridayanti dan Yun Yun Yulinar pada tahun 2021 dengan judul *Work-Family Conflict dan Pengaruhnya Terhadap Psychological Well Being Pada Pekerja Pabrik Perempuan* penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap *psychological well being* pada karyawan wanita yang bekerja di pabrik. Adapun hasil dari penelitian ini adalah membuktikan bahwasanya semakin meningkatnya *work-family conflict* seorang karyawan, maka akan berpengaruh terhadap penurunan *psychological*

well being, karena setiap kenaikan atau penurunan pada variabel *work-family conflict* maka akan menyebabkan kenaikan ataupun penurunan juga pada variabel *psychological well being*, dan besaran pengaruh *work-family conflict* terhadap *psychological well being* ini sebesar 20,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama-sama membahas mengenai *work-family conflict* pada pekerja perempuan dan menggunakan teori milik Greenhaus dan Beutell. Perbedaan pada penelitian ini dengan yang sedang dilakukan terletak pada metode penelitian yang digunakan, serta objek penelitiannya.

Ketiga, penelitian ini dilakukan oleh Anastasya Punu dan Sutarto Wijono pada tahun 2022 dengan judul penelitian *Work-family Conflict With Stress Married Female Lecturer at Satya Wacana Christian University* menggunakan metode penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara *work-family conflict* dengan stres kerja pada dosen perempuan. Adapun hasil penelitian ini ialah menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara konflik keluarga kerja dengan stres kerja dosen perempuan di Universitas Kristen Satya Wacana. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama-sama membahas mengenai *work-family conflict*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah teori yang digunakan adalah teori WFC menurut Carlos, Kacmar, dan Williams, sedangkan pada penelitian yang sedang dilakukan menggunakan teori WFC milik Greenhaus dan Beutell. Subjek penelitian pada penelitian ini adalah dosen

perempuan di Universitas Satya Wacana, sementara pada penelitian yang sedang dilakukan subjeknya adalah pekerja perempuan di Sentra Cokelat Nglanggeran.

Keempat, penelitian ini dilakukan oleh Nanik Yuzalmi, Refni Sukmadewi, dan Debby Kurniadi dengan judul Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Syafira Pekanbaru menggunakan metode penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap stres kerja dan kinerja. Hasil penelitian ini adalah menyatakan bahwa *work-family conflict* dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama-sama membahas mengenai *work-family conflict* dan menggunakan teori milik Greenhaus dan Beutell. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan terletak pada metode penelitian yang digunakan, penelitian yang sedang dilakukan menggunakan metode penelitian kualitatif. Kemudian pada subjek penelitian, subjek penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru, sedangkan penelitian ini adalah para pekerja perempuan di Sentra Cokelat Nglanggeran.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Masduki Asbari, Rudy Pramono, dan Fredson Kotamena pada tahun 2020 dengan judul Studi Fenomenologi Work-Family Conflict dengan Kehidupan Guru Honorer Wanita menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui latar belakang seorang ibu rumah tangga untuk bekerja di luar sebagai guru honorer, mengetahui kondisi finansial keluarga guru honorer wanita, dan

untuk mengetahui *work-family conflict* yang dialami wanita selama menjadi guru honorer. Hasil penelitian ini menunjukkan faktor utama ibu rumah tangga memilih peran ganda adalah karena faktor ekonomi yang mendesak. Kondisi ekonomi menjadi latar belakang perempuan memilih memerankan peran ganda. Dari kelima narasumber, tiga narasumber mengalami *work-family conflict*. Mereka mengalami kesulitan dalam membagi waktu yang berdampak pada pola asuh anak. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah menggunakan metode penelitian kualitatif dan menggunakan teori milik Greenhaus dan Beutell. Perbedaan penelitian ini dengan yang sedang dilakukan terletak pada subjek penelitian, penelitian ini subjeknya adalah guru honorer wanita, sedangkan yang sedang dilakukan subjeknya adalah para pekerja perempuan di Sentra Cokelat Nglanggeran.

Keenam, penelitian ini dilakukan oleh Yulma Priangga, Rini Fatmawati, dan Yanda Bara Kusuma pada tahun 2022 dengan judul penelitian *Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Araya Bangun Sarana* dengan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Araya Bangun Sarana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work-family conflict* dan stres kerja tidak terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Araya Bangun Sarana. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah teori yang digunakan, penelitian ini menggunakan teori *work-family conflict* menurut Ching dalam Rantika dan

Sujoyo, sedangkan penelitian ini menggunakan *work-family conflict* Greenhaus dan Beutell.

Ketujuh, skripsi yang ditulis oleh Ikrimah Izzatun Nafsi pada tahun 2022 dengan judul *Work-Family Conflict dan Strategi Coping (Studi Kasus Pencatat Meter Perempuan di PLN Regional Solo)* dengan metode penelitian kualitatif. Tujuan penelitian ini ialah untuk menganalisis *work-family conflict* dan strategi coping yang diterapkan oleh pekerja pencatat meter perempuan di PLN regional Solo. Hasil penelitian ini adalah pada aspek *time-based conflict* mengalami belum terpenuhinya kebutuhan rumah tangga dengan baik, karena banyak waktu yang digunakan untuk menyelesaikan target pekerjaan. Pada aspek *strain-based conflict* terjadi adanya tekanan waktu yang terbatas dalam pemenuhan pekerja pencatat meter perempuan cenderung menyelesaikan pekerjaan dibanding tuntutan rumah tangga, sehingga menghambat pemenuhannya. Pada *behavior-based conflict*, pekerja perempuan mendapatkan tuntutan untuk tegas ketika sedang bekerja, sedangkan hal tersebut berbanding terbalik dengan tuntutan karakter ketika di rumah. Persamaan penelitian ini dengan yang sedang dilakukan terletak pada teori *work-family conflict* milik Greenhaus dan Beutell, serta metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif. Perbedaan penelitian ini dengan yang sedang dilakukan terletak pada subjek penelitian dan objek penelitian.

Berdasarkan kajian pustaka di atas, peneliti menyimpulkan kebaruan (*novelty*) penelitian sekarang terletak pada subjek dan objek penelitian. Di mana subjek dan objek penelitian sekarang belum pernah dikaji pada penelitian terdahulu. Pada penelitian ini, subjek penelitian adalah pekerja perempuan di

sentra coklat Nglanggeran. Untuk objek penelitian adalah penyebab *work-family conflict*.

F. Kerangka Teori

1. Teori *Work-Family Conflict*

a. Definisi *Work-Family Conflict*

Pengertian *work-family conflict* ialah sebuah bentuk *interrole conflict*, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Di mana menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena harus menjalankan peran dalam keluarga, begitu juga sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga lebih sulit karena harus menjalankan peran dalam pekerjaan²⁵.

Konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, di satu sisi harus melakukan pekerjaan kantor dan di lain sisi harus mengurus keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan yang mengganggu keluarga atau keluarga yang mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga ialah sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, sehingga kurang memiliki waktu dengan keluarga. Sedangkan keluarga mengganggu pekerjaan adalah sebagian besar waktu dan

²⁵ Jeffrey H. Greenhaus dan Nicholas J. Beutell, "Source of Conflict Between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, Vol. 10. No. 1. Hal. 76-88. 1985.

perhatian digunakan untuk menyelesaikan urusan rumah tangga dibandingkan pekerjaan, sehingga mengganggu pekerjaan²⁶.

Work-family conflict berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh perempuan dibandingkan laki-laki. Hal ini juga berhubungan dengan peran tradisional perempuan yang sampai saat ini tidak dapat dihindari, yaitu tanggung jawab dalam mengatur urusan rumah tangga dan membesarkan anak. Seorang perempuan yang telah menikah dan memiliki pekerjaan seperti suaminya, tetap menghadapi peran tradisional gender yang tidak seimbang dalam tugas menjaga anak dan pekerjaan rumah tangga dalam kehidupan sehari-hari. Sehubungan dengan peran tradisional tersebut, sumber utama *work-family conflict* yang dihadapi oleh perempuan yang bekerja adalah usaha dalam membagi waktu atau menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga.²⁷

Perempuan yang bekerja dan fokus pada profesinya akan lebih berpotensi mengalami konflik. Hal ini disebabkan karena perempuan akan lebih berkonsentrasi pada pekerjaan dan mengesampingkan perannya sebagai ibu rumah tangga²⁸. Waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan

²⁶ Michael R Frone dan Marcia Russell. "Relation of Work-Family Conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 1997.

²⁷ Darmawati, "Work-Family Conflict (Konflik Peran Pekerjaan dan Keluarga)", *IAIN Parepare: Nusantara Press*. 2019.

²⁸ Sarah Imelda dan T. Lyza Tahura Chairunnisa, "Konflik Pekerjaan-Keluarga: Tinjauan Literatur", *Jurnal Warta Dharmawangsa*, Vol. 17. No. 3. 2023.

kurangnya waktu dan energi yang digunakan untuk melakukan aktivitas mengurus rumah tangga dan mengasuh anak²⁹.

b. Penyebab *Work-Family Conflict*

Greenhaus dan Beutell menggambarkan tiga penyebab *work-family conflict*, yaitu:

1) *Time-based conflict*

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan keluarga atau pekerjaan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya. Konflik ini biasa terjadi pada pekerja perempuan dengan jam kerja panjang, sering bekerja lembur, dan tidak memiliki jadwal yang fleksibel. Tekanan waktu tidak hanya muncul dari pekerjaan saja, akan tetapi juga dari keluarga. Perempuan yang telah menikah dan memiliki anak yang masih kecil dan memiliki keluarga besar rentan mengalami *work-family conflict*. Pekerja yang memiliki anak balita membutuhkan waktu dan energi yang lebih besar untuk merawatnya. Begitu juga dengan pekerja yang memiliki banyak anak dan masih tinggal bersamaan keluarga besar. Hal ini mengganggu waktu yang seharusnya digunakan untuk bekerja, tetapi digunakan untuk mengurus keluarga.

Konflik berbasis waktu muncul dalam dua bentuk: 1) tekanan waktu yang berhubungan dengan keanggotaan dalam satu peran dapat membuat seseorang secara fisik tidak mungkin memenuhi harapan yang muncul dari peran yang lain.

2) tekanan juga dapat menghasilkan keasyikan dengan satu peran bahkan ketika

²⁹ Jeffrey H. Greenhaus dan Nicholas J. Beutell, "Source of Conflict Between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, Vol. 10. No. 1. Hal. 76-88. 1985.

seseorang secara fisik berusaha memenuhi tuntutan peran yang lain. Tuntutan berbasis waktu dapat terjadi dalam jumlah jam kerja, kerja *shift*, atau ketidakhadiran kerja untuk menangani situasi keluarga.

2) *Strain-based conflict*

Bentuk kedua dari konflik pekerjaan-keluarga melibatkan ketegangan yang disebabkan oleh peran. *Strain-based conflict* muncul ketika muncul masalah/ketegangan psikologis dari salah satu peran berakibat sulitnya penyesuaian pada peran lainnya. Ada banyak bukti bahwa pemicu stres kerja dapat menghasilkan gejala ketegangan seperti kecemasan, kelelahan, depresi, mudah marah, dan mudah tersinggung. Mengacu pada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang merasa sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang lain.

Tuntutan berdasarkan tekanan terjadi ketika tekanan dalam satu peran mengganggu dan menghambat peran lainnya. Sebagai contoh seorang karyawan yang bekerja berjam-jam untuk memenuhi tenggat waktu, akan mudah marah dan terlalu lelah untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, sehingga sering terjadi pertengkaran antara satu dengan yang lainnya.

3) *Behavior-based conflict*

Konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran yang lain. Ketidaksesuaian perilaku individu ketika bekerja dan berada di rumah yang disebabkan oleh perbedaan aturan perilaku seorang pekerja perempuan sulit menukar antara peran yang dijalani dengan peran yang lain. Terdapat stereotip seorang manajer perempuan

menekankan kemandirian dan stabilitas emosional. Di sisi lain, anggota keluarga mengharapkan seseorang bersikap hangat, dan penuh kasih sayang. Jika seseorang tidak mampu menyesuaikan perilaku untuk memenuhi harapan dari berbagai peran, maka cenderung mengalami konflik antar peran. Gaya perilaku yang ditunjukkan perempuan di tempat kerja tidak sesuai dengan perilaku yang diinginkan anak atau suami mereka dalam lingkungan keluarga.

Alasan menggunakan teori *work-family conflict* dari Greenhaus dan Beutell ialah teori ini merupakan salah satu yang paling awal mendasari studi tentang konflik antara pekerjaan dan keluarga. Menurut hemat peneliti, teori ini sudah bersifat menyeluruh membahas mengenai definisi dan faktor penyebab WFC yang terjadi pada perempuan. Sehingga penggunaan teori ini sangat tepat dengan fokus pada penelitian ini.

2. Teori Gender

Gender merupakan perbedaan peran, fungsi, status, dan tanggung jawab pada laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial, diciptakan oleh manusia melalui proses sosial dan kultural. Dapat disimpulkan bahwa gender merupakan hasil kesepakatan antar manusia dengan masyarakat yang tidak bersifat kodrati. Kajian gender melahirkan tiga teori, yaitu *nature* dan *nurture*³⁰.

Teori *nature* menjelaskan tentang perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan yang bersifat kodrati atau pemberian dari Tuhan. Perbedaan laki-laki dan perempuan didasarkan pada jenis kelamin yang berkaitan dengan alat dan

³⁰ Alifiulahtin Utaminingsih, *Gender dan Wanita Karir*, Malang: TIM UB Press.

fungsi reproduksinya. Laki-laki memiliki penis, testis, jakun, dan sperma, sedangkan perempuan memiliki rahim, indung telur, dan payudara. Laki-laki melalui spermanya membuahi indung telur perempuan. Perempuan mengalami menstruasi, mengandung/hamil, melahirkan, dan menyusui. Alat dan fungsi ini tidak dapat mengalami perubahan³¹.

Teori *nurture* merujuk pada karakteristik antara laki-laki dan perempuan yang dibentuk oleh sosial, meliputi norma, perilaku, dan peran yang diasosiasikan menjadi seorang perempuan atau laki-laki. Penjelasan ini juga dijelaskan bahwa terdapat diferensiasi peran antara laki-laki dan perempuan atau biasa dikenal dengan istilah gender. Terdapat perbedaan gender yang menganggap bahwa bayi laki-laki identik dengan warna biru, perempuan identik dengan warna *pink*, seorang ibu memiliki tugas memasak, sementara ayah ke kantor. Perbedaan gender dapat berubah dan bisa dipengaruhi oleh waktu, kelas sosial, dan lingkungan. Adanya perbedaan gender inilah yang kemudian melahirkan perbedaan peran, di mana perempuan memiliki organ reproduksi yang dapat berfungsi untuk hamil, melahirkan, dan menyusui mempunyai peran gender sebagai perawat, mengasuh, dan membesarkan anak³².

Perbedaan gender sesungguhnya tidak menjadi masalah sepanjang tidak melahirkan ketidakadilan gender. Namun, pada kenyataannya, perbedaan gender telah melahirkan berbagai ketidakadilan gender pada perempuan yang

³¹ Siti Azisah, et al, *Kontekstualisasi Gender, Islam, dan Budaya*, Seri Kemitraan Universitas Masyarakat, 2016.

³² Fakih Mansur, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar), 1996.

termanifestasi dalam lima hal; 1) marginalisasi (pemiskinan ekonomi) perempuan; 2) munculnya subordinat, karena anggapan mengenai perempuan yang irasional, sehingga menyebabkan perempuan tidak dapat memimpin; 3) pelabelan negatif terhadap perempuan, sehingga mengakibatkan munculnya tindakan yang membatasi, menyulitkan, memiskinkan, dan merugikan perempuan; 4) kekerasan terhadap perempuan; 5) peran gender perempuan untuk mengelola rumah tangga, sehingga banyak perempuan menanggung beban kerja domestik lebih banyak³³.

3. Tinjauan Konflik

Konflik berasal dari Bahasa Latin, yaitu *configere* yang berarti saling memukul. Konflik dapat diartikan sebagai suatu perselisihan atau perbedaan paham antara seseorang pada orang lain atau seseorang pada kelompok dan sebaliknya, sehingga melahirkan ketidakharmonisan dalam komunikasi³⁴. Setiap hubungan antarpribadi mengandung unsur konflik, pertentangan pendapat, atau perbedaan kepentingan. Konflik merupakan suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat yang berpengaruh atas pihak-pihak yang terlibat³⁵.

Konflik terjadi karena adanya interaksi yang disebut sebagai komunikasi. Semua konflik mengandung komunikasi, akan tetapi tidak semua konflik berakar pada komunikasi yang buruk. Jika komunikasi merupakan sebuah proses transaksi

³³ *Ibid*

³⁴ Rosdiana, Manajemen Konflik, Bandung: CV. Pustaka Setia, Hal. 72, 2015.

³⁵ Cut Alma Nuraflah et al, Komunikasi Verbal dan Nonverbal Strategi dalam Menghindari Konflik, *Enam Media*, Hal. 57, 2019.

yang berupaya mempertemukan perbedaan individu secara bersama-sama untuk mencari kesamaan makna, maka dalam proses tersebut terdapat konflik. Konflik dapat diungkapkan dalam bentuk verbal, tapi juga dapat diungkapkan dalam bentuk nonverbal³⁶. Adapun kekerasan nonverbal dalam bentuk kekerasan fisik yang dilakukan seseorang berupa melukai bagian tubuh dengan cara penyiksaan, pemukulan, penganiayaan, dengan atau tanpa menggunakan benda-benda tertentu yang menimbulkan luka fisik terhadap korban³⁷.

Konflik verbal merupakan bentuk konflik yang terjadi melalui kata-kata atau bahasa yang digunakan untuk berkomunikasi. Konflik verbal dapat terjadi dalam bentuk perdebatan, pertengkaran, atau cemoohan antara individu. Ketika dua orang memiliki pendapat yang berbeda mengenai suatu topik dan mereka saling mempertahankan pendapat masing-masing dengan menggunakan kata-kata yang keras dan emosional. Sementara, konflik nonverbal terjadi melalui ekspresi wajah, gerak tubuh, dan bahasa tubuh secara keseluruhan. Konflik tidak selalu didefinisikan sebagai terjadinya saling baku hantam antara dua pihak yang berseteru, tetapi juga didefinisikan sebagai ‘perang dingin’ antara dua pihak karena tidak diekspresikan langsung melalui kata-kata yang mengandung amarah. Konflik nonverbal juga dapat muncul dalam bentuk kekerasan fisik dapat muncul dalam bentuk tindakan fisik, ekspresi wajah yang mengintimidasi, gestur agresif,

³⁶ Myers dalam Vioentina Simanjuntak, “Pertikaian Sosial Antara Pemulung (Studi pada Pemulung Etnis Batak di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru)”, *Jurnal Online Mahasiswa: FISIP*, Vol. 6, 2019.

³⁷ Administrator, “Bentuk Kekerasan pada Anak dan Dampaknya”, DP3AK, 30 Juni 2021, Diakses pada 13 Agustus 2025. <https://dp3ak.jatimprov.go.id/berita/link/21>

hingga kekerasan langsung seperti membanting barang, mendorong, atau bahkan memukul³⁸.

4. Tinjauan Pekerja Perempuan

a. Jenis Pekerja

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Bab I Pasal 1 ayat 1 dan 2 menyatakan bahwa; 1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. 2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Perjanjian Kerja harian Lepas diatur dalam pasal 10 sampai 12 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian Kerja Harian Lepas ini mengecualikan beberapa ketentuan umum Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT), yang mana dalam Perjanjian Kerja harian Lepas dimuat beberapa syarat antara lain: 1) Perjanjian Kerja Harian Lepas dilaksanakan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah di dasarkan pada kehadiran; 2) Perjanjian kerja harian lepas

³⁸ Stewart dan Logan dalam Vioentina Simanjuntak, "Pertikaian Sosial Antara Pemulung (Studi pada Pemulung Etnis Batak di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru)", *Jurnal Online Mahasiswa: FISIP*, Vol. 6, 2019.

dilakukan dengan ketentuan pekerjaan/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan; 3) dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu.

b. Definisi Pekerja Perempuan

Pekerja perempuan merupakan seorang perempuan yang bekerja atau melakukan kegiatan tertentu dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja perempuan tidak hanya berasal dari perempuan yang belum menikah, akan tetapi juga berasal dari perempuan yang sudah berkeluarga dan memiliki anak³⁹.

Peran perempuan yang telah menikah dan memiliki keluarga dalam membantu memenuhi ekonomi keluarga adalah dengan cara membuka usaha, bekerja, dan mengelola pekerjaan secara mandiri, dan memiliki pendapatan sendiri. Pendapatan yang diperoleh dari usaha tersebut dimanfaatkan oleh pekerja perempuan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga, seperti menambah penghasilan suami dan keluarga, untuk memenuhi kebutuhan belanja sehari-hari, membayar biaya sekolah anak, dan ditabung untuk kepentingan keluarga lainnya⁴⁰.

Di sisi lain, perempuan di Indonesia memiliki *stereotype* bahwa perempuan memiliki tanggung jawab dalam ranah domestik. dalam ranah budaya Indonesia,

³⁹ Panani, Sri Yulita Pramulia et al. "Pandangan Buruh Gendong di Yogyakarta terhadap Peran Ganda Perempuan". *Jurnal Filsafat*. Vol. 3. No. 1. 2021.

⁴⁰ Darmin Tuwu. "Peran Pekerjaan Perempuan dalam Memenuhi Ekonomi Keluarga: Dari Peran Domestik Menuju Sektor Publik", *Al Izaah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*. Vol. 13. No. 1. 2018.

perempuan lebih dituntut untuk memenuhi perannya sebagai ibu dan istri daripada memenuhi tanggung jawab sebagai pekerja. Dengan demikian, perempuan yang memiliki peran ganda sebagai seorang pekerja dan ibu yang harus bertanggung jawab dalam ranah domestik mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga. Mereka dihadapkan pada pilihan antara memprioritaskan keluarga atau pekerjaan. Konflik antar dua peran dalam pekerjaan dan keluarga dibahas dalam suatu konsep *work-family conflict*⁴¹.

5. Tinjauan Sentra Industri

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, sentra didefinisikan sebagai tempat yang terletak di tengah-tengah (bandar dan sebagainya), titik pusat, pusat (kota, industri, pertanian, dan sebagainya). Industri adalah suatu usaha atau kegiatan pengolahan bahan mentah atau barang setengah jadi menjadi barang jadi yang memiliki nilai tambah untuk mendapatkan keuntungan. Dengan demikian, sentra industri dapat diartikan sebagai suatu wilayah di mana di dalamnya terdapat pengelompokan industri-industri yang sejenis atau memiliki kaitan erat di antara industri tersebut⁴².

Menurut Peraturan Pemerintah RI No. 29 Tahun 2018 tentang Pemberdayaan Industri pasal 1 ayat 8 menyatakan bahwa sentra industri kecil menengah adalah sekelompok usaha industri pengolahan dalam satu lokasi atau

⁴¹ Anna Rozana dan Hendra Purnama. "Work-Family Conflict pada Pekerja Wanita di Era Modern". *Jurnal Ilmiah Psikologi*. Vol. 10. No. 1. 2022.

⁴² Niken Widyastuti, Medi Trilaksono Dwi Abadi, dan Andi Purnawan Putra, "Perumusan Konsep Straregi Peningkatan Sentra Industri Oleh-Oleh dan Souvenir sebagai Destinasi Wisata Baru di Daerah Istimewa Yogyakarta". *Jurnal Imilah Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 4. No. 6. 2022.

tempat yang terdiri dari paling sedikit lima unit usaha yang menghasilkan produk sejenis, menggunakan bahan baku sejenis, dan atau melakukan proses produksi yang sama.

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah pasal 6 ayat 1 membahas mengenai Kriteria Usaha Mikro adalah sebagai berikut a) memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau b) memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).

Kemudian pada pasal 21 ayat 1 dan 2 tentang Pembiayaan dan Peminjaman Usaha Mikro dan Kecil membahas mengenai 1) Pemerintah dan Pemerintah Daerah menyediakan pembiayaan bagi usaha Mikro dan Kecil; 2) Badan Usaha Milik Negara dapat menyediakan pembiayaan dari penyisihan bagian laba tahunan yang dialokasikan kepada Usaha Mikro dan Kecil dalam bentuk pemberian pinjaman, penjaminan, hibah, dan pembiayaan lainnya.

G. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian yang baik adalah penelitian yang dilakukan menggunakan cara yang benar dan tepat berdasarkan metodologi yang ada. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merumuskan metode dalam penelitian sebagai berikut:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, sehingga disajikan dalam bentuk narasi dan didukung penulisan dalam bentuk tabel dan gambar untuk memahami secara mendalam apa, mengapa, dan bagaimana keterkaitan dari peristiwa yang terjadi. Pendekatan kualitatif deskriptif pada penelitian ini fokus membahas mengenai penyebab *work-family conflict* yang dialami oleh pekerja perempuan di Sentra Cokelat Nglanggeran, serta membahas mengenai bentuk konflik yang terjadi. Pendekatan kualitatif deskriptif dipilih untuk menyajikan dan menjelaskan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang telah didapatkan oleh peneliti secara langsung di lapangan.

2. Sumber dan Jenis Data

Sumber data merupakan subjek dari mana data yang dapat diperoleh. Penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung pada saat melakukan penelitian dari narasumber tanpa perantara untuk menjawab masalah penelitian⁴³. Dalam pengambilan data primer, peneliti melakukan wawancara dengan Pemerintahan Desa Nglanggeran, Staf Dinas Perindustrian Gunungkidul, Pemilik UMKM Omah Kakao, Ketua UMKM Griya Cokelat dan TTP Nglanggeran, dua puluh satu pekerja perempuan, beserta anggota keluarganya.

⁴³ Alaslan, Amtai. *Metode Penelitian Kualitatif*. (Depok: Rajawali Pers). 2021.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara pada saat melakukan pengumpulan data, melalui orang lain atau berbagai dokumen, bukti, catatan, atau laporan yang tersedia⁴⁴. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data sekunder dari *website* dan arsip Pemerintahan Desa Nglanggeran.

3. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan orang atau tempat di mana peneliti dapat memperoleh data untuk kebutuhan variabel sebuah penelitian dan di permasalahan⁴⁵. Penelitian ini melibatkan subjek yang berhubungan langsung dengan pekerja perempuan yang memproduksi olahan cokelat. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara untuk mendapatkan informasi dengan pekerja yang memiliki peran aktif dalam mengolah cokelat.

Dalam menentukan subjek penelitian diperoleh dari informan kunci dengan pendekatan *purposive sampling* dan informan utama dengan pendekatan *snowball sampling*. Informan yang menggunakan *purposive sampling* meliputi Triyanta (Staf Kelurahan Desa Nglanggeran), Prisma (Staf Dinas Perindustrian Gunungkidul), Senen (Ketua Gapoktan), Ahmad (Pemilik Griya Cokelat Nglanggeran), Tutik (Ketua TTP Nglanggeran), dan Surini (Ketua Griya Cokelat

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2016.)

Nglanggeran). Dalam menentukan informan kunci, peneliti menentukan kriteria di antaranya, memiliki peran dalam pengelolaan UMKM di Desa Nglanggeran, memiliki informasi terkait penyematan sebuah desa menjadi sentra, memiliki informasi terkait sejarah berdirinya UMKM, dan mengetahui jumlah pekerja perempuan.

Informan yang menggunakan *snowball sampling* untuk pekerja perempuan di ketiga UMKM, peneliti juga menggali data melalui salah satu anak dan suami dari pekerja perempuan. Adapun delapan informan yang peneliti wawancara di antaranya SR, SRY, SMI, TU, GY, SHR, SM, SU, dan MGY. Informan pekerja perempuan di Sentra Cokelat Nglanggeran didapatkan oleh peneliti melalui kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Adapun kriteria yang peneliti tentukan oleh peneliti ialah ibu rumah tangga di Desa Nglanggeran yang bekerja di UMKM pengolahan cokelat, telah menikah, dan memiliki anak usia balita, remaja, atau dewasa. Tujuannya adalah untuk mendapatkan informasi mengenai konflik pekerjaan-keluarga yang pernah dialami oleh para pekerja perempuan. Berikut merupakan rincian informasi dan garis besar pertanyaan yang peneliti ajukan:

Tabel 1. 1 Daftar Subjek dan Garis Besar Pertanyaan yang Dibutuhkan

No.	Informan	Garis Besar pertanyaan	Jumlah
1.	Staf Kelurahan	Untuk memperoleh informasi terkait sejarah Desa Nglanggeran memiliki komoditas pohon kakao dan mulai berdirinya UMKM di sana. Untuk mengetahui jumlah penduduk, persebaran penduduk, dan profesi pekerjaan masyarakat di Desa Nglanggeran.	1
2.	Staf Dinas Perindustrian Kab. Gunungkidul	Untuk mengetahui apakah Desa Nglanggeran sudah ditetapkan sebagai desa sentra, serta mengetahui apakah Dinas Perindustrian	1

		memperbolehkan suatu desa menyematkan sebagai desa sentra secara mandiri.	
3.	Ketua Gapoktan Nglanggeran	Untuk mengetahui jumlah anggota Gapoktan di Desa Nglanggeran.	1
4.	Pekerja perempuan di Sentra Cokelat Nglanggeran	Untuk mengetahui penyebab <i>work-family conflict</i> yang mereka alami dengan anggota keluarganya, serta mengetahui bentuk konflik yang terjadi.	9
5.	Anak dari pekerja perempuan	Untuk mengetahui penyebab konflik yang pernah terjadi dengan ibunya dan bentuk konflik yang terjadi.	1
6.	Suami dari pekerja perempuan	Untuk mengetahui penyebab konflik yang terjadi dengan istrinya.	1

Sumber: Penentuan Subjek Penelitian yang Dilakukan Oleh Peneliti

b. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan objek yang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti, sehingga kondisi pada saat penelitian memasuki objek, setelah berada di objek, dan setelah keluar dari objek relatif tidak berubah⁴⁶. Dalam hal ini objek penelitian adalah penyebab *work-family conflict* dan bentuk konflik yang dialami oleh pekerja perempuan di Sentra Cokelat Nglanggeran.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data dan menganalisis data dalam penelitian. Dalam metode ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan tiga cara, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi.

⁴⁶ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Penerbit Alfabeta). 2013.

a. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dalam melakukan wawancara, peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur, yaitu jenis menggabungkan pertanyaan yang telah ditentukan sebelumnya dengan fleksibilitas untuk mengeksplorasi topik yang muncul selama wawancara⁴⁷. Ketika melakukan wawancara, peneliti telah menyusun beberapa pertanyaan tertulis yang telah disiapkan. Dengan cara ini, setiap informan akan diberi pertanyaan yang sama dan peneliti akan merekam informasi yang diperoleh. Tujuan melakukan wawancara adalah untuk mendapatkan informasi terkait penyebab *work-family conflict* meliputi variabel *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict* dan bentuk konflik yang terjadi pada pekerja perempuan yang bekerja di Sentra Cokelat Nglanggeran.

Wawancara dilakukan kepada pihak-pihak terkait yang memiliki peran penting dan informasi yang peneliti butuhkan. *Pertama*, wawancara dengan staf kelurahan untuk mengetahui data persebaran demografis masyarakat Nglanggeran, kemudian untuk mengetahui terkait sejarah penyematan sentra. *Kedua*, peneliti melakukan wawancara dengan staf Dinas Perindustrian untuk memastikan informasi terkait penyematan sentra coklat di Nglanggeran. *Ketiga*, peneliti melakukan wawancara dengan ketua Gapoktan Nglanggeran untuk mengetahui jumlah suami yang menjadi pemasok biji kakao. *Keempat*, peneliti melakukan wawancara dengan pemilik dan ketua UMKM untuk mengetahui sejarah

⁴⁷ *Ibid*

berdirinya UMKM, jumlah pekerja, serta tahapan mengolah biji kakao menjadi berbagai olahan. Dan yang selanjutnya adalah melakukan wawancara dengan pekerja perempuan untuk mengetahui penyebab konflik berdasarkan waktu, ketegangan, dan perilaku, serta bentuk konflik yang pernah dialami.

b. Observasi

Dalam penelitian ini menggunakan observasi non-partisipan. Observasi non-partisipan yaitu peneliti mengamati partisipan tanpa berinteraksi langsung dengannya⁴⁸. Kegiatan yang dilakukan secara tidak langsung, tetapi sesuai dengan kaidah yang berlaku. Tujuan peneliti melakukan observasi adalah untuk mendapatkan informasi dari subjek yang diamati⁴⁹. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan melihat pekerja perempuan saat memproduksi olahan coklat, mengamati pekerja perempuan saat melayani pembeli yang datang ke gerai, serta tata letak ruang produksi dan persediaan produk olahan coklat yang dipajang di setiap etalase ketiga UMKM.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu, dapat berupa tulisan, gambar, atau karya monumental⁵⁰. Dokumentasi berupa tulisan seperti catatan harian, peraturan, dan kebijakan. Dalam melakukan teknik dokumentasi, peneliti akan mencari data yang berkaitan dengan topik penelitian. Tujuannya

⁴⁸ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Penerbit Alfabeta). 2013.

⁴⁹ *Ibid*

⁵⁰ *Ibid*

adalah untuk memperoleh data dan informasi melalui buku, arsip, dan laporan yang mendukung penelitian ini.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan dokumentasi fisik dan digital. Sumber dokumentasi fisik dalam bentuk lembar kertas yang berisi jumlah anggota Gapoktan Nglanggeran dan sertifikat penghargaan yang diperoleh salah satu UMKM. Serta menggunakan pendekatan dokumentasi digital dalam bentuk *file* persebaran demografis masyarakat Nglanggeran, serta *website* Desa Nglanggeran yang berisi tentang sejarah komoditas pohon kakao dan berdirinya tiga UMKM.

5. Jadwal Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti membutuhkan perkiraan *timeline* dalam menyelesaikan. Langkah yang peneliti lakukan meliputi melakukan pra penelitian, persiapan, pengambilan data lapangan, mengolah data, hingga menyusun laporan akhir hingga selesai. Berikut merupakan *timeline* yang telah dilakukan oleh peneliti:

Tabel 1. 2 *Timeline* Pelaksanaan Penelitian

No.	Uraian Kegiatan	Bulan							
		Oktober 2024	Januari 2025	Februari 2025	Maret 2025	April 2025	Mei 2025	Juni 2025	Juli 2025
1.	Pra penelitian								
2.	Penyusunan Proposal								
3.	Persiapan dan Pengumpulan Data Lapangan								
4.	Mengelola data dan analisis								
5.	Pembuatan Laporan Akhir								

6. Metode Keabsahan Data

Dalam memeriksa data, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi merupakan suatu teknik pengecekan data dengan menggunakan berbagai sumber, dengan berbagai cara dan waktu yang berbeda. Terdapat tiga macam triangulasi yang digunakan untuk menguji kredibilitas data, yaitu triangulasi sumber, metode, dan waktu⁵¹. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber dan metode.

Triangulasi sumber digunakan untuk mendapatkan kredibilitas data dengan cara melakukan pengecekan terhadap data yang sudah diperoleh dari beberapa sumber informan. Melakukan pengecekan data hasil wawancara dengan narasumber utama, yakni pekerja perempuan dengan narasumber pendukung, yaitu anak. Di samping itu, peneliti juga melakukan verifikasi data hasil wawancara dari staf kelurahan dengan staf Dinas Perindustrian. Sementara pada triangulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memperoleh kebenaran informasi.

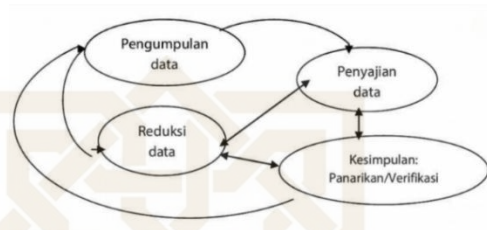
7. Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, sehingga lebih mudah dipahami dan hasil temuan dapat diinformasikan kepada orang

⁵¹ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Penerbit Alfabeta). 2013.

lain⁵². Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan metode analisis interaktif menurut Miles dan Huberman. Aktivitas analisis data, yaitu dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Gambar 1. 1 Metode Analisis Model Miles dan Huberman



Sumber: Buku Metode Penelitian Kualitatif

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses penyederhanaan, merangkup, memilih hal-hal pokok, mengklasifikasikan, serta memfokuskan pada hal-hal yang penting⁵³. Setelah melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi, peneliti melakukan transkrip wawancara dengan mendengarkan hasil rekaman, kemudian diketik menggunakan *Microsoft Word*. Selanjutnya peneliti melakukan kategorisasi data berdasarkan tema-tema yang muncul, seperti konflik yang muncul berdasarkan *time-based conflict*, *strain-based conflict*, *behavior-based conflict*, serta konflik yang terjadi dalam bentuk verbal maupun non verbal.

⁵² Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Penerbit Alfabeta). 2013.

⁵³ Alaslan, Amtai. *Metode Penelitian Kualitatif*. (Depok: Rajawali Pers). 2021.

b. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dalam bentuk bagan, hubungan antar kategori, dan lain sebagainya⁵⁴. Setelah melakukan pemilahan data, peneliti menyajikan data lapangan dalam bentuk narasi mengenai penyebab *work-family conflict* berdasarkan *time-based conflict*, *strain-based conflict*, *behavior-based conflict*, serta bentuk konflik verbal dan nonverbal yang terjadi. Setiap kategori yang disajikan memuat kutipan dari informan yang relevan. Kemudian untuk penyajian data yang rumit, seperti alur produksi, tuntutan perilaku di tempat kerja, serta penyebab konflik disajikan dalam bentuk gambar dan tabel, agar lebih mudah dipahami dan disampaikan secara detail.

c. Penarikan Kesimpulan

Tahap penarikan kesimpulan dalam penelitian bersifat final dan relevan berdasarkan data yang telah berhasil dianalisis⁵⁵. Tahap ini menjelaskan inti dan konseptualisasi dari observasi sampai analisis terhadap fenomena yang diteliti⁵⁶. Dalam penelitian ini, penarikan kesimpulan dilakukan dengan mengaitkan antara pertanyaan penelitian dengan fakta di lapangan yang telah ditemukan. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan mengaitkan hasil temuan di lapangan dan tujuan penelitian.

⁵⁴ *Ibid*

⁵⁵ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2016.)

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif, Kombinasi, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 246

H. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian kualitatif, sistem pembahasan penelitian terdiri dari empat bab sesuai dengan buku panduan skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sistematika pembahasan harus menggambarkan secara naratif tentang alur penulisan skripsi, keterkaitan, dan runtutan antara pembahasan yang satu dengan yang lainnya. Berikut sistematika penelitian skripsi ini:

Bab pertama, membahas mengenai pendahuluan yang berisi latar belakang masalah yang menjelaskan permasalahan dan keunikan dari penelitian ini. Kemudian terdapat rumusan masalah yang digunakan untuk batas rumusan dalam membahas tujuan penelitian. Kajian pustaka digunakan untuk mengetahui referensi penelitian dan orisinalitas penelitian yang menyatakan belum ada penelitian yang sama dengan penelitian ini. Kemudian terdapat landasan teori yang membahas mengenai teori dari tokoh yang digunakan agar hasil penelitian ini berdasarkan teori. Selanjutnya adalah metode penelitian dan analisis data yang menjelaskan tentang pendekatan penelitian, kondisi objek dan subjek penelitian, serta langkah analisis data hasil dari pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Bab kedua, bab ini fokus memaparkan mengenai profil Sentra Cokelat Nglanggeran. Penjelasan mengenai profil Sentra Cokelat berupa gambaran umum mengenai sejarah sentra, lokasi geografis, gambaran demografi, lembaga sentra, anggota sentra, dan alur produksi.

Bab ketiga, bab ini mendeskripsikan berbagai hal terkait hasil penelitian. Peneliti akan menguraikan berdasarkan kerangka teori dan metode penelitian

yang telah disusun pada bab sebelumnya. Dalam uraian ini akan dibagi menjadi dua sub-bab pembahasan yaitu, analisis penyebab *work-family conflict* berdasarkan teori Greenhaus Beutell dan bentuk konflik yang dialami oleh pekerja perempuan di Sentra Cokelat Nglanggeran.

Bab keempat, merupakan bab terakhir yang berisi penutup dari penelitian yang terdiri dari kesimpulan dan saran penelitian selanjutnya. Dalam menarik kesimpulan didasarkan pada data yang telah disajikan dan menegaskan tentang penyebab konflik dan bentuk konflik yang dialami oleh pekerja perempuan di Sentra Cokelat Nglanggeran. Di samping itu, bab ini juga berisi saran yang disesuaikan dengan rumusan masalah. Terdapat saran untuk dua pekerja perempuan yang mengalami *work-family conflict* pada dua UMKM (Griya Cokelat dan TTP Nglanggeran), serta tema penelitian selanjutnya.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan pada bab sebelumnya, peneliti menyimpulkan hasil penelitian untuk menjawab rumusan masalah mengenai penyebab *work-family conflict* dan bentuk konflik yang dialami pekerja perempuan di Sentra Cokelat Nglanggeran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 7 dari 9 pekerja perempuan di Sentra Cokelat Nglanggeran pernah mengalami *work-family conflict*. Konflik tersebut paling banyak disebabkan oleh dimensi *behavior-based conflict*, diikuti *time-based conflict*, dan yang paling sedikit oleh *strain-based conflict*. Ketujuh pekerja perempuan mengalami konflik baik dengan anak maupun suami, karena dihadapkan pada peran ganda, yakni mengurus rumah tangga sekaligus bekerja di UMKM. Kondisi ini mengakibatkan ketidakseimbangan dalam pemenuhan peran antara urusan pekerjaan dengan rumah tangga.

Pertama, konflik berdasarkan *time-based conflict* yang terjadi pada pekerja perempuan dengan anak usia balita sampai SD disebabkan oleh dua hal; 1) anak merasa kesepian, 2) adanya perasaan kecewa terhadap ibunya, karena membatalkan janji secara sepihak dan lebih mementingkan pekerjaan. Sementara konflik dengan suami disebabkan pekerja perempuan mengalami beban ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga yang harus dijalankan di saat yang bersamaan.

Kedua, konflik berdasarkan *strain-based conflict* terjadi dengan anak usia balita sampai SD dan suami, karena sang anak sering membuat rumah berantakan dengan mainan. Sementara konflik dengan suami disebabkan karena kurangnya inisiatif dari suami untuk membantu menyelesaikan pekerjaan rumah tangga.

Ketiga, konflik berdasarkan *behavior-based conflict* terjadi dengan anak usia balita sampai SD, anak remaja, dan suami. Konflik dengan anak usia balita sampai SD berkaitan dengan pemenuhan perilaku pengasuhan anak, meliputi 1) ketidaksesuaian penerapan perilaku pengasuhan anak usia balita sampai SD muncul ketika pekerja perempuan membawa perilaku cekatan dari tempat kerja ke dalam rumah saat mendampingi anak belajar dan melakukan aktivitas. 2) ketidaksesuaian penerapan perilaku pengasuhan anak usia remaja muncul ketika pekerja perempuan membawa perilaku langsung membantu dari tempat kerja ke rumah saat meminta bantuan kepada anak usia remaja. Sementara konflik dengan suami tidak dialami oleh sembilan pekerja perempuan.

Berdasarkan penyebab konflik di atas, bentuk konflik yang dialami oleh mayoritas pekerja perempuan terjadi dalam bentuk verbal, sedangkan konflik lanjutan nonverbal hanya terjadi pada satu kasus yang berkaitan dengan *time-based conflict* dengan suami. Konflik verbal yang terjadi relatif berada pada koridor kesopanan, artinya tidak mengarah kepada kekerasan verbal, seperti mengungkapkan kata-kata kasar maupun cacian. Begitu juga dengan konflik nonverbal yang terjadi sebatas saling mendiamkan, tidak sampai mengarah kepada kekerasan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan, peneliti memberikan saran sesuai dengan kondisi di lapangan. Saran ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk beberapa pihak untuk mendukung kondisi yang lebih baik bagi pekerja perempuan di Sentra Cokelat Nglanggeran.

1. Kepada dua UMKM, yakni Griya Cokelat Nglanggeran dan TTP Nglanggeran untuk mengadakan seminar/pelatihan terkait pengelolaan emosi dan stres yang ditujukan kepada para pekerja perempuan yang mengalami peran ganda dan konflik dengan anggota keluarga. Hal ini bertujuan untuk melatih keterampilan para pekerja perempuan dalam mengelola emosi secara sehat, mencegah ledakan emosi terhadap anggota keluarga, dan menjaga keharmonisan hubungan dengan anggota keluarga.
2. Kepada peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian mengenai aspek kesejahteraan psikologis para pekerja perempuan di Sentra Cokelat Nglanggeran, mengingat mereka mengalami konflik akibat beban ganda sebagai ibu rumah tangga dan pekerja di saat yang bersamaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Dinnul Alfian, “Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stress Kerja”, *Jurnal Kajian Gender dan Anak*, Vol. 12, No. 1, 2017.
- Alaslan, Amtai, *Metode Penelitian Kualitatif*, Depok: Rajawali Pers, 2021
- Amaliya, Riza, “A Literature Review Work-Family Conflict and Subjective Well Being in Working Woman Factors related to both variable”, *Seminar Psikologi dan Kemanusiaan*, 311-314.
- Anggarwati, Pratiwi Isti dan Winny Puspasari Thamrin, “Work-Family Conflict dan Pssychological Well-Being pada Ibu Bekerja”, *Jurnal Psikologi*, Vol. 12, No. 2, 2019.
- Asbari, Masudi, Rudy Pramono, Fredson Kotamena, Juliana Liem, Otto Berman Sihite, Virza Utama Alamsyah, Donna Imelda, Samuel Tanasjah Sertiawan, dan Agus Purwanto, “Studi Fenomenologi *strain* dalam Kehidupan Guru Honorer Wanita”, *Jurnal Pendidikan*, Vol. 4, No. 1, 2020, Hal. 180-201.
- Atalya dan Anita Novianty, “Work-Family Conflict pada Ibu yang Bekerja di Sektor Formal dan Memiliki Anak Balita Selama Masa Pandemi Covid-19”, *Jurnal Sudut Pandang*, Vol. 2, No. 12, 2022.
- Avisena, M Ilham Ramadhan, “Desa Nglanggeran Beri Pemasukan bagi Negara Melalui Komoditas Kakao”, *Media Indonesia*, 2 Februari 2024, Diakses pada 27 Januari 2025. <https://mediaindonesia.com/ekonomi/668539/desa-nglanggeran-beri-pemasukan-bagi-negara-melalui-komoditas-kakao>.
- Bakhri, Syaeful, *Membangun Ekonomi Masyarakat melalui Pengembangan IKM (Industri Kecil dan Menengah)*, Yogyakarta: Penerbit K-Media. 2020.
- Berita Resmi Statistik, “Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia”, Februari 2024, No. 36/05/Th. XXVII, 6 Mei 2024.
- Darmawati, *Work-Family Conflict (Konflik Peran Pekerjaan dan Keluarga)*, IAIN Parepare: Nusantara Press, 2019.
- Eka, Desak Putu, dan Made Susilawati, “Studi Faktor-faktor yang Memengaruhi Wanita Bekerja di Kota Denpasar”, *Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Vol. VIII, No. 1, Hal: 26-31.
- Fakih, Mansour, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996.

- Frone, Michael R dan Marcia Russell, "Relation of Work-Family Conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1997.
- Frone, Michael R. "Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey", *Journal of Applied Psychology*. Vol. 85, No. 6, 2000.
- Gussevi, Sofia, "Manajemen Konflik dalam Rumah Tangga Istri yang Bekerja" *Jurnal Muttaqien*, Vol. 1, No. 1, 2020.
- Harahap, Arifuddin Muda, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Literasi Nusantara, 2020.
- Hermawati, Tanti, "Budaya Jawa dan Kesetaraan Gender", *Jurnal Komunikasi Massa*, Vol. 1, No. 1, 2007.
- Imelda, Sarah dan T. Lyza Tahura Chairunnisa, "Konflik Pekerjaan-Keluarga: Tinjauan Literatur", *Jurnal Warta Dharmawangsa*, Vol. 17, No. 3, 2023.
- Jeffrey, H. Greenhaus dan Nicholas J. Beutell, "Soruce of Conflict Between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1, Hal. 76-88, 1985.
- Kartiwi, Andi Pitono, Arwanto, dan Adfin R, "Inovasi dan Pembangunan Desa di Kabupaten Gunungkidul: Inklusivitas Kesejahteraan dan Kesetaraan Gender", *Jurnal Pembangunan Pemberdayaan Pemerintahan*, Vol. 7, No. 1, 2022.
- Kamilawati, Bani, "Transformasi Kakao Nglanggeran: dari Desa Tertinggal ke Pasar Global", *Krajan.id*, 14 September 2024, Diakses pada 20 Januari 2025. <https://www.krajan.id/transformasi-kakao-nglanggeran-dari-desa-tertinggal-ke-pasar-global/>
- Kholifah, Fajar Nur dan Rara Siti Masruroh, "Peran Ganda Perempuan dalam Budaya Patriarki di Indonesia Menggunakan Analisis Said Ramadhan Al-Buthi", *Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, dan Konseling Islam*, Vol. 5, No. 2, 2022.
- Kholifah, Siti, "Workshop Penguatan Peran Keluarga dalam Menanamkan Nilai Kesetaraan Gender pada Organisasi Keagamaan", *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, Vol. 5, No. 1, 2022.
- Kominsa, "Serahkan Paritran Award 2024, PJ Gubernur Safrizal Tegaskan Komitmen Perlindungan Ketenagakerjaan", *Diskominfo dan Sandi Aceh*, 1

November 2024, Diakses pada 10 Februari 2025. <https://diskominfo.acehprov.go.id/berita/kategori/kegiatan/serahkan-paritrana-award-2024-pj-gubernur-safrizal-tegaskan-komitmen-perlindungan-ketenagakerjaan>

Kurnia, Erika, “Jatuh Bangun Ekowisaata dan Kakao Desa Nglanggeran”, KOMPAS, 3 Mei 2024, Diakses pada 20 Januari 2025. https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2024/05/03/jatuh-bangun-ekowisata-dan-kakao-desa-nglanggeran?status=sukses_login&status_login=login&loc=hard_paywall.

Limanseto, Haryo, “Hadiri KOWANI Expo dan Hari Kebaya Nasional, Menko Airlangga Tegaskan Dukungan bagi Pelaku UMKM dari Kalangan Perempuan. Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia”, 23 Juli 2024, Diakses pada 21 Januari 2025. <https://ekon.go.id/publikasi/detail/5890/hadiri-kowani-expo-dan-hari-kebaya-nasional-menko-airlangga-tegaskan-dukungan-bagi-pelaku-umkm-dari-kalangan-perempuan>

Maharani, Reizki, Ifdil, Afdal, Zadrian Ardi, dan Marjohan, “Work-Family Conflict dan Kepuasan Pernikahan: Tinjauan Literatur pada Pasangan *Dual-Earner* di Indonesia”, *Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, dan Pengabdian kepada Masyarakat*, Vol. 4, No. 3, 2024.

Monica, Putri, “DATA: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan di Indonesia 2020-2024”, Diakses pada 9 Januari 2025. <https://www.inilah.com/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-perempuan/>

Panani, Sri Yulita Pramulia, Aris Novita Rahayu, Wahyu Alga Ramadhan, Fitri Alfariz, dan Sartini, “Pandangan Buruh Gendong di Yogyakarta terhadap Peran Ganda Perempuan”, *Jurnal Filsafat*, Vol. 3, No. 1, 2021.

Putri, Koes Afifah dan Adnalia Farha, “Patriarki di Indonesia: Budaya yang Tak Kunjung Lekang”, Himpunan Mahasiswa Ilmu Ekonomi UGM, 26 September 2022, Diakses pada 22 Januari 2025. <https://himiespa.feb.ugm.ac.id/patriarki-di-indonesia-budaya-yang-tak-kunjung-lekang/>

Rozana, Anna, dan Hendra Purnama, “Work-Family Conflict pada Pekerja Wanita Era Modern”, *Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol. 10, No. 1, 2022.

Sedino, M. Fariz Fadillah Mardianto, Sa'idah Zahrotul Jannah, Marcel Laverda Subiyanto, Antonio Nikolas Manuel Bonar Somamora, Citra Imama, dan Arum Eka Ismiranda Putri, “Pemberdayaan UMKM Menuju Rintisan Desa Devisa di Desa Tropodo Kabupaten Sidoarjo”, *Jurnal Ilmiah Pengabdhi*, Vol. 8, No.2, 2022.

- Stewart dan Logan dalam Vioentina Simanjuntak, “Pertikaian Sosial Antara Pemulung (Studi pada Pemulung Etnis Batak di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru)”, *Jurnal Online Mahasiswa: FISIP*, Vol. 6, 2019.
- Suharsimi, Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: ALFABETA, 2019.
- Syahrizan, Muhammad dan Asfar Hamidi Siregar, “Budaya Patriarki dalam Rumah Tangga menurut Perspektif Hukum Islam”, *Journal of Shariah and Islamic Economics*, Vol. 5, No.1, 2024.
- Tuwu, Darwin, “Peran Pekerjaan Perempuan dalam Memenuhi Ekonomi Keluarga: Dari Peran Domestik Menuju Sektor Publik”, *Al Izaah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*, Vol. 13, No. 1, 2018.
- Umam, “Patriarki adalah Konstruksi Sistem Sosial dengan Sejarah yang Panjang”, Gramedia Blog, Diakses pada 20 Januari 2025. <https://www.gramedia.com/literasi/patriarki-adalah/>
- Widjayadne Devi Rahnjen, Aria Ganna Henryanto, Adrie Oktavio, Susan Febriana Suherman, dan Teofilus Teofilus, “Peran Work-Family Conflict Terhadap Work Performance Karyawan Perusahaan Fast Moving Consumer Goods di Indonesia”, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Unsrat*, Vol. 9, No. 1, Hal. 106-118, 2022.
- Widyastuti, Niken, Medi Trilaksono Dwi Abadi, dan Andi Purnawan Putra, “Perumusan Konsep Strategi Peningkatan Sentra Industri Oleh-Oleh dan Souvenir sebagai Destinasi Wisata Baru di Daerah Istimewa Yogyakarta”, *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 4, No. 6, 2022.
- Yulianti dan Umami Ulfatus Syahriyah, “Melawan Konstruksi Sosial dan Budaya Terhadap Perempuan: Mewujudkan Keadilan Gender dalam Rumah Tangga”, *Jurnal Ilmu Sosial Indonesia*, Vol. 4, No. 2, 2023.
- Zuhri, Saifuddin dan Diana Amalia, “Ketidakadilan Gender dan Budaya Patriarki di Kehidupan Masyarakat Indonesia”, *STIT Al-Hikmah Tebing Tinggi*, Vol. 05, No.1, 2022.