

***Work-Family Conflict* Seorang Ibu Pramuwisata Domestik**

Listiyani Dewi Hartika¹, Gusti Ayu Widya Gayatri²
Program Studi Psikologi Universitas Dhyana Pura
E-mail: listiyanidewihartika@undhirabali.ac.id

Abstrak.

Penelitian ini ingin mengkaji mengenai Gambaran kondisi *work family conflict* yang dialami oleh kaum ibu yang bekerja sebagai seorang pramuwisata domestik di Desa Adat Tegal Tugu, Gianyar Bali. Penelitian ini melibatkan 5 orang partisipan dan 5 orang informan, dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif. Data penelitian diambil dengan menggunakan metode wawancara dan studi dokumen, serta dianalisis melalui teknik analisis data kualitatif dengan model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (1992). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* pada ibu sebagai pramuwisata domestik di desa Tegal Tugu Gianyar Bali mempengaruhi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Dampak yang dirasakan oleh pramuwisata dan biro perjalanan mencakup penurunan profesionalitas serta produktivitas kerja, peningkatan stres, dan perubahan dinamika keluarga.

Kata Kunci: work family conflict, pramuwisata, domestik, desa tegal tugu

Abstract.

This research aims to examine the description of the conditions of work family conflict experienced by mothers who work as domestic tour guides in the Tegal Tugu Traditional Village, Gianyar Bali. This research involved 5 participants and 5 informants, using descriptive qualitative methods. Research data was taken using interview and document study methods, and analyzed using qualitative data analysis techniques with an interactive model developed by Miles and Huberman (1992). The results of the research show that work-family conflict in mothers as domestic tour guides in Tegal Tugu village, Gianyar, Bali affects the balance between work demands and family responsibilities. The impacts felt by tour guides and travel agents include decreased professionalism and work productivity, increased stress, and changes in family dynamics

Keyword : work family conflict, touris guide, domestik, desa tegal tugu

Pendahuluan

Desa adat Tegal Tugu kabupaten Gianyar merupakan daerah Bali yang masih sangat kental dengan tradisi dan budayanya. Di Desa Adat Tegal Tugu memiliki tradisi untuk mewajibkan

pelaksanaan *swadharma* sebagai wanita Hindu yang wajib *nguopin*. Para wanita harus bisa mengorbankan waktu bekerja mereka untuk melakukan *nguopin* karena tidak baik apabila secara terus menerus tidak terlibat di masyarakat.

Nguopin merupakan perkumpulan untuk suka duka yang dibuat oleh wanita-wanita untuk memudahkan ketika ada salah satu dari anggota melaksanakan upacara, maka anggota yang lain akan membantu menyiapkan sarana upacara yang bertujuan untuk mempererat tali persaudaraan dan mempercepat proses bersosialisasi di lingkungan tempat tinggal (Lini dkk., 2023). Kelompok Wanita yang terkena aturan adat ini Sebagian besar adalah mereka yang sudah menikah dan memiliki anak (kaum ibu).

Peran seorang ibu dalam keluarga sangat beragam dan kompleks. Mulai dari memberikan cinta, perhatian, dan dukungan kepada keluarga, mendampingi suami, hingga mengatur rumah tangga. Selain memiliki peran yang besar dalam lingkup keluarga dan kehidupan bermasyarakat, seorang ibu juga bisa memiliki peran yang beda di luar rumah yang menyangkut karier profesional untuk menunjang ekonomi keluarga. Setiap peran memiliki tuntutan yang masing-masing. Ketika peran-peran tersebut tidak berjalan dengan seimbang, maka dapat menimbulkan masalah pada keluarga karena tekanan peran yang dialami (Akbar & Kartika, 2016).

Kaum ibu di Desa Adat Tegal Tugu sebagian besar bekerja sebagai pramuwisata domestik. Pekerjaan pramuwisata memiliki tantangan tersendiri karena jam kerja yang tinggi dan tak menentu. Hal ini terjadi karena pramuwisata harus bisa memenuhi kebutuhan dan preferensi wisatawan. Jadwal tur yang disediakan agen travel dapat berubah-ubah tergantung dari preferensi wisatawan yang mereka layani. Pramuwisata dituntut untuk fleksibel dalam merespons permintaan wisatawan. Mereka dapat menghadapi perubahan mendadak dalam jadwal ataupun permintaan tambahan, yang memerlukan penyesuaian jam kerja. Ditambah dengan jarak antara destinasi wisata satu dengan lainnya yang cukup jauh sehingga mempengaruhi jam kerja yang panjang. Hasil studi awal menunjukkan jam kerja pramuwisata yang berdomisili di Tegal Tugu Gianyar periode bulan Desember tahun 2023, menunjukkan nilai rata-rata jam kerja sebesar 15,8 atau 15 jam 48 menit. kestabilan jam kerja. Jam kerja minimum adalah 10,5 jam, sementara jam kerja maksimum mencapai 19,5 jam, yang berarti jumlah jam kerja mereka jauh di atas jam kerja normal yang berlaku yaitu 8 jam perhari. Kondisi ini

sangat memungkinkan bagi para ibu yang bekerja sebagai pramuwisata domestik mengalami *work-family conflict* dalam keseharian mereka.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode wawancara dan studi dokumen. Unit analisis dalam penelitian ini adalah dinamika *work-family conflict* pada ibu sebagai pramuwisata domestik yang berdomisili di desa Tegal Tugu Gianyar Bali. Sedangkan unit amatan dalam penelitian ini merupakan ibu dengan profesi sebagai pramuwisata domestik yang berdomisili di desa Tegal Tugu Gianyar Bali. Secara keseluruhan partisipan penelitian ini berjumlah lima orang responden utama dengan kriteria individu merupakan seorang ibu yang memiliki anak dengan usia dibawah 18 tahun, berprofesi sebagai pramuwisata domestik dengan pengalaman kerja sekurang-kurangnya satu tahun, berada pada rentang usia 30-45 tahun, beragama Hindu, serta berdomisili di desa Tegal Tugu Gianyar Bali. Selain responden utama juga melibatkan lima orang informan.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif dengan model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (1992), dimulai dari tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi (dalam Hardani dkk., 2020; Abdussamad Zuchri, 2021). Keabsahan terhadap data yang digunakan pada penelitian ini adalah triangulasi data.

Hasil

Data responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut, responden satu merupakan seorang ibu rumah tangga yang telah berkarier di bidang profesi pramuwisata domestik sejak tahun 2016. Ia kembali tinggal di desa asalnya yaitu Tegal Tugu Gianyar pada tahun 2010 bersama keluarganya yang sebelumnya menetap di Kupang, NTT. Ia memiliki seorang putri yang sedang menginjak kelas 6 SD, dan suami yang mengelola usaha toko sembako. Responden dua adalah seorang ibu rumah tangga yang telah berkarier di bidang profesi pramuwisata domestik sejak 2006. Ia adalah penduduk asli Tegal Tugu Gianyar, memiliki 2 orang putra yang yang menginjak kelas 4 SD dan 1 SMP, serta suami yang berprofesi

sebagai pramuwisata. Responde tiga adalah seorang ibu rumah tangga yang telah berkarier di bidang profesi pramuwisata domestik sejak tahun 2012, memiliki 2 anak usia 12 tahun dan 10 tahun dan suami yang bekerja tidak tetap. Responden 4 adalah seorang rumah tangga yang telah berkarier di bidang profesi pramuwisata domestik sejak 2018, memiliki satu orang anak usia 8 tahun dan tidak memiliki suami. Responden kelima adalah seorang rumah tangga yang telah berkarier di bidang profesi pramuwisata domestik sejak 2010 memiliki 3 orang anak yaitu usia 12 tahun, 15 tahun, dan 17 tahun, suami sudah meninggal dunia. Untuk data informan adalah masing-masing dari suami dan anak responden.

Penelitian ini berhasil menjawab fokus penelitian dalam menelaah *work-family conflict* pada ibu pramuwisata domestik di desa Tegal Tugu Gianyar Bali dan dampak yang dirasakan oleh pramuwisata serta biro perjalanan dalam sektor pariwisata. Hasil analisis menunjukkan bahwa *work-family conflict* pada ibu sebagai pramuwisata domestik di desa Tegal Tugu Gianyar Bali mempengaruhi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Dampak yang dirasakan

oleh pramuwisata dan biro perjalanan mencakup penurunan profesionalitas serta produktivitas kerja, peningkatan stres, dan perubahan dinamika keluarga. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil menjawab fokusnya dengan menggambarkan kompleksitas konflik *work-family conflict* dan dampaknya dalam konteks pariwisata domestik di Bali

Pembahasan

Konflik antara pekerjaan dan keluarga sangat mungkin terjadi pada wanita yang bekerja sebagai pramuwisata dan sudah berkeluarga. Keluarga cukup menjadi prioritas bagi kelima partisipan dalam penelitian ini, akan tetapi kondisi ekonomi menuntut mereka untuk dapat membagi prioritas antara pekerjaan dan keluarga. *Work-family conflict* menurut Greenhaus & Beutell (dalam Anggarwati & Thamrin, 2019) merupakan konflik yang muncul ketika waktu yang digunakan individu untuk memenuhi suatu peran menghambat pemenuhan peran lainnya. Jam kerja yang tinggi dengan beban kerja yang berat merupakan salah satu ciri utama akan terjadinya *work-family conflict* akibat terlalu banyak menghabiskan waktu dan tenaga untuk

bekerja (Asbari dkk., 2020). Hal tersebut mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga. Greenhaus & Beutell (dalam Hasanah & Ni'matuzahroh, 2018) mengungkapkan bahwa terdapat tiga dimensi *work-family conflict* yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*.

Time based conflict merupakan konflik yang timbul karena waktu yang digunakan dalam memenuhi salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) memangkas waktu pada pemenuhan tuntutan yang lainnya, sehingga peran lainnya tidak terpenuhi (Greenhaus & Beutell dalam Hasanah & Ni'matuzahroh, 2018). Sama halnya yang terjadi pada kelima partisipan, jam kerja yang tinggi sebagai pramuwisata menyulitkan mereka dalam membagi waktu dengan perannya dalam keluarga. Hal ini disebabkan oleh padatnya jam kerja partisipan yang harus bekerja dari subuh hingga tengah malam. Kesulitan dalam membagi waktu ini berdampak pada pergeseran peran dalam rumah tangga. Anak harus mengambil tanggung jawab membersihkan rumah untuk turut membantu ibunya yang sedang bekerja. Ini menyebabkan konflik karena sang

anak kerap mengeluh karena harus mengambil alih pekerjaan ibunya. Sehingga konflik terjadi karena peran pekerjaan menghambat peran keluarga (*work interference with family*), yang terjadi ketika sebagian besar waktu dan perhatian ibu dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga waktu yang dihabiskan bersama keluarga berkurang (Carlson, Kacmar, dan Williams dalam Alifah & Anwar, 2023).

Dengan keadaan yang berbalik, waktu yang diluangkan untuk keluarga lebih banyak, hingga menyita waktu bekerja yang kemudian akan mengganggu produktivitas kerja pramuwisata tersebut. Tidak jarang pembagian waktu tersebut menuai protes dari anggota keluarga yang merasa kurang adil dalam pembagian waktu tersebut. Kedua partisipan mengatasi hal ini dengan terkadang menolak tawaran *trip* untuk bekerja demi memenuhi permintaan anak yang ingin berlibur atau merayakan hari penting lainnya seperti hari ulang tahun. Ini secara tidak langsung akan mengganggu produktivitas kerja dan reputasi pramuwisata dengan relasi atau kolega kerja karena seringnya menolak *trip* yang ditawarkan, serta merugikan *group tour guide* sebagai *travel* yang

menyediakan jasa pramuwisata. Sehingga konflik terjadi karena peran keluarga menghambat peran pekerjaan (*family interference with work*), yang terjadi ketika sebagian besar waktu dan perhatian ibu dicurahkan untuk keluarga sehingga kurang mempunyai waktu untuk melakukan pekerjaan (Carlson, Kacmar, dan Williams dalam Alifah & Anwar, 2023).

Strain based conflict merupakan konflik yang mengacu pada munculnya ketegangan, tekanan, atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran berdampak negatif dan mempengaruhi individu dalam memenuhi peran yang lainnya (Greenhaus & Beutell dalam Hasanah & Ni'matuzahroh, 2018). Sisi emosional merupakan ketegangan yang muncul pada kedua partisipan akibat kelelahan dengan mobilitas pekerjaan yang sangat padat dan harus memenuhi kedua peran antara pekerjaannya dan keluarganya. Pekerjaan kedua partisipan menuntut untuk bisa cepat tanggap dengan perubahan kondisi lapangan yang tidak terduga. Dengan rasa lelah yang begitu besar karena tekanan pekerjaan dan mobilitasnya yang padat, kedua partisipan berharap bisa beristirahat dari lelahnya kerja ketika sampai dirumah.

Namun, harus menghadapi kenyataan bahwa mereka harus menyelesaikan pekerjaan rumah yang belum terselesaikan, sehingga ini akan menimbulkan konflik antar keluarga karena kedua partisipan menjadi mudah emosional dan akhirnya melampiaskan dengan memarahi anak ataupun suami. Ini memicu konflik antar keluarga. Ibu bekerja yang mengalami *strain-based conflict* akan lebih emosional di rumah ketika merasakan tekanan atas tuntutan pekerjaan (Alifah & Anwar, 2023).

Behavior based conflict merupakan konflik yang terjadi saat ditemukan kesenjangan antara pengharapan dari suatu perilaku dengan perilaku pada peran lainnya (Greenhaus & Beutell dalam Hasanah & Ni'matuzahroh, 2018). Ketidakmampuan untuk memenuhi harapan dari kedua peran tersebut seringkali menimbulkan konflik tersendiri bagi ibu yang bekerja. Harapan keluarga pada kelima partisipan adalah adanya waktu partisipan sebagai seorang ibu untuk meluangkan waktunya bersama keluarga walaupun disatu sisi harus tetap bekerja. Sedangkan tuntutan kerja sebagai pramuwisata memaksa partisipan untuk bekerja dari subuh hingga tengah malam dengan mobilitas

yang padat. Ini bertentangan dengan harapan keluarga yang ingin peran ibunya lebih besar dalam mengurus rumah tangga. Anak merasa kurang puas karena sang ibu bekerja terus-menerus dan jarang bisa menghabiskan waktu dengan keluarga ataupun sekedar liburan bersama.

Dalam sisi pekerjaan, kelima partisipan sebagai pramuwisata diharapkan untuk bisa dominan dalam mengontrol jalannya *trip* wisata dengan aktif memandu wisatawan serta mengatur kegiatan wisata. Perilaku ini secara tidak langsung terbawa dalam sisi keluarga. Pada tiga orang partisipan mengatakan bahwa dominasi dan setiap keputusan masih diambil sang suami sebagai kepala keluarga, namun mereka masih mengambil peran besar dalam mengatur ataupun mengontrol dalam rumah tangga. Sedangkan untuk dua partisipan lainnya, ia menjadi pengambil Keputusan dan tanggungjawab utama bagi keluarganya. Partisipan keempat dan kelima beranggapan bahwa didalam keluarga, ia memberikan kontribusi yang cukup besar dalam penghasilan dan memegang kendali perekonomian keluarga. Hal ini bisa menimbulkan ketidakharmonisan rumah tangga yang mungkin tidak secara langsung disadari

oleh partisipan. Ini merupakan *behavior-based work interference with family* yang terjadi ketika perilaku yang sering dilakukan di kantor dimunculkan dan tidak efektif ketika dilakukan di rumah (Carlson, Kacmar, dan Williams dalam Alifah & Anwar, 2023).

Berdasarkan *work-family conflict* yang terjadi pada kelima partisipan, terlihat bahwa konflik tersebut memberikan dampak negatif dalam sisi pekerjaan maupun keluarga. Dampak *work-family conflict* yang berkaitan dengan pekerjaan adalah kepuasan kerja, kinerja, komitmen organisasi, keinginan berhenti kerja, kelelahan, absensi, kerenggangan dalam dunia kerja, dan *organizational citizenship behaviour* (Amstad dkk. 2011). Salah satunya adalah penurunan profesionalisme dalam bekerja. Profesionalisme mempengaruhi kinerja pramuwisata dalam menjalani tugas untuk memandu wisatawan, karena kedua partisipan berada pada situasi-situasi darurat atau keadaan pribadi yang memerlukan perhatian khusus. Ini mengakibatkan pemikiran mereka menjadi terpecah dan tidak fokus antara harus memandu wisatawan atau berkomunikasi dengan keluarga. Akhirnya timbul rasa tidak nyaman pada partisipan karena pertanyaan-pertanyaan

dari tamu mengenai alasan seringnya angkat telepon atau pesan. Ini secara tidak langsung akan mempengaruhi citra atau reputasi dari pramuwisata tersebut yang kemudian akan berdampak juga pada pariwisata di Bali. Dengan pemandu wisata yang profesional maka akan menentukan kesan baik dari wisatawan yang berkunjung, sehingga peran pemandu wisata sangat diperlukan dan sangat menentukan keberhasilan wisatawan yang akan berkunjung kembali nantinya (Nityasya dkk., 2022). Jasa Pramuwisata sangat berpengaruh terhadap citra kepariwisataan Bali (Hidayana dkk., 2020).

Dampak lainnya dari *work-family conflict* dari sisi pekerjaan adalah pramuwisata yang cenderung memiliki tingkat absensi lebih tinggi. Kesulitan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dapat menyebabkan kehadiran yang tidak teratur. Terlihat bahwa kelima partisipan kerap menolak pekerjaan karena kebutuhan keluarga. Ini menciptakan konflik antara produktivitas pekerjaan dan acara keluarga. Hal ini memiliki dampak pada lingkup pekerjaan seperti hubungan dengan atasan dan peluang karir.

Dampak *work-family conflict* yang berkaitan dengan keluarga adalah

kerenggangan dalam keluarga, kebahagiaan dalam rumah tangga, dan kepuasan pernikahan (Amstad dkk. 2011). Partisipan empat mendapatkan keluhan dari sang anak karena ia jarang memiliki waktu bersama anak sebagaimana mestinya. Sedangkan partisipan dua mengungkapkan bahwa ia sadar bahwa sosok ibu sangat kurang dalam keluarga terutama pada sang anak karena kesibukannya. Ketidakhadiran ibu karena kesibukan kerja akan menyebabkan waktu bersama keluarga menjadi terbatas. Ini menciptakan kerenggangan antara anggota keluarga, terutama anak karena merasa penyebab utama kerenggangan dalam keluarga dan memengaruhi interaksi antara anggota keluarga. Adanya peran ganda ini membuat para ibu sering kali tidak memiliki waktu yang cukup untuk menghabiskan waktu dengan anak-anak (Anggarwati & Thamrin, 2019).

Dampak *work-family conflict* dari kedua arah (pekerjaan dan keluarga) adalah kepuasan hidup, tekanan psikologis, keluhan somatik, depresi, dan penggunaan atau penyalahgunaan narkoba (Amstad dkk. 2011). Tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat berdampak pada kesejahteraan keluarga. Sebaliknya, tanggung jawab di rumah

dapat mempengaruhi kinerja di tempat kerja. Tingginya tekanan pekerjaan sebagai pramuwisata menciptakan tekanan psikologis seperti stres pada partisipan. Jam kerja yang panjang dapat menciptakan tekanan psikologis tambahan karena terbatasnya waktu untuk istirahat dan pemulihan diri. Selain tekanan psikologis, partisipan juga menyebutkan bahwa gejala fisik, seperti kambuhnya beberapa penyakit bawaan seperti jantung, sesak, fertigo pernah terjadi setelah pulang kerja. Beban kerja dapat memicu terjadinya stres kerja yang berimbas pada kesehatan karyawan dan menimbulkan berbagai macam penyakit seperti serangan jantung, hipertensi, dan penyakit-penyakit lainnya (Nityasya dkk., 2022). Kepuasan hidup dalam *work-family conflict* melibatkan cara individu dalam merespon dan mengelola konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Meskipun merasa bahagia dan puas dengan kehidupan saat ini, partisipan mengungkapkan bahwa ada keinginan untuk memiliki pekerjaan layaknya kebanyakan orang yang bekerja 6-8 jam dalam sehari. Selain itu, partisipan merasa rasa lelah dan ketidakpuasan finansial karena merasa pendapatannya tidak sebanding dengan

energi yang dikeluarkan. Namun, kesadaran akan rasa syukur menjadi faktor yang membantu menjaga kepuasan hidup kelima partisipan.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada ibu dengan profesi sebagai pramuwisata domestik yang berdomisili di desa Tegal Tugu Gianyar Bali, konflik antara pekerjaan dan keluarga menjadi permasalahan yang muncul pada lima orang wanita pramuwisata yang sudah berkeluarga. Meskipun kelima partisipan menempatkan keluarga sebagai prioritas, tekanan ekonomi menuntut adanya keseimbangan dan pembagian perhatian antara pekerjaan dan keluarga. Konflik ini dapat diuraikan dalam tiga dimensi utama menurut Greenhaus & Beutell, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Oleh karena itu, pentingnya memahami dampak ini menciptakan kesadaran akan pentingnya manajemen konflik dan mencari keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, baik oleh pekerja, organisasi, maupun keluarga yang terlibat.

Pustaka Acuan

- Abdussamad, Zuchri. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: CV. syakir Media Press.
- Adhimah, S. (2020). Peran orang tua dalam menghilangkan rasa canggung anak usia dini (studi kasus di desa karangbong rt. 06 rw. 02 Gedangan-Sidoarjo). *Jurnal Pendidikan Anak*, 9(1), 57-62.
- Alifah, A. F., & Anwar, H. (2023). Work-Family Conflict dan Tingkat Stres Kerja Pada Ibu Bekerja yang Mengalami Long Work Hours. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 3(1), 131-139.
- Akbar, Z., & Kartika, K. (2016). KONFLIK PERAN GANDA DAN KEBERFUNGSIAN KELUARGA PADA IBU YANG BEKERJA. *JPPP - Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 5(2), 63–69. <https://doi.org/10.21009/JPPP.052.02>
- Arya Astina, M., & Tri Budi Artani, K. (2018). DAMPAK PERKEMBANGAN PARIWISATA TERHADAP KONDISI SOSIAL DAN EKONOMI MASYARAKAT SANUR. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 7(2), 141–146. <https://doi.org/10.22334/jihm.v7i2.9>
- Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Liem, J., Sihite, O. B., Alamsyah, V. U., Imelda, D., Setiawan, S. T., & Purwanto, A. (2020). Studi Fenomenologi Work-Family Conflict dalam Kehidupan Guru Honorer Wanita. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 180–201. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.347>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 151–169.
- Anggarwati, P. I., & Thamrin, W. P. (2019). WORK FAMILY-CONFLICT DAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA IBU BEKERJA. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 200–212. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i2.2444>
- Anggraini, R. Y. (2017). MASUKNYA PARADIGMA INTERPRETIF PADA KAJIAN ILMU AKUNTANSI. *Jurnal Analisa Akuntansi dan Perpajakan*, 1(1). <https://doi.org/10.25139/jaap.v1i1.101>
- Darmayanti, A., & Budarsa, G. (2021). Peran Ganda Perempuan Bali di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Socius: Journal of Sociology Research and Education*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.24036/scs.v8i1.209>
- Deni, M., & Winarni, S. (2018). Pengaruh Pramuwisata dan Promosi Terhadap Kunjungan Wisatawan Kota Palembang. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS SRIWIJAYA*, 15(1), 39–48. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v15i1.5646>
- Elisa Apriliana Rohmah, Sri Wahyuni Mega, & Nuril Aulia Munawaroh. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri). *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 290–307. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i3.333>
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33-54.
- Fiantika Feny Rita, Mohammad Wasil, Sri Jumiyati, dkk. (2022). *Metodologi*

- Penelitian Kualitatif*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Hasanah, S. F., & Ni'matuzahroh, N. (2018). WORK FAMILY CONFLICT PADA SINGLE PARENT. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 381. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.972>
- Hasibuan, Y. (2021). PERAN GANDA IBU RUMAH TANGGA DALAM MENUNJANG PENDIDIKAN ANAK DI DESA OLORA. *An-Nahdhah: Jurnal Pendidikan, Komunikasi dan Keagamaan*, 4(1).
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, F. E., dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Ilmu.
- Hidayana, F. F., Yulianie, F., & Elmayantie, C. (2020). Keberadaan Pramuwisata Ilegal di Bali. *Jurnal Mallinosata: Pariwisata, Seni Budaya, dan Ilmu-Ilmu Sosial-Humaniora*, 5(1), 1-13.
- Jusuf, H. (2018). Understanding personality. *Jurnal AL-Lisan*, 3(1), 46.
- Kusumaningtias, R. (2018). Multiperspektif Sosiologi Dalam Akuntansi: Telaah Awal. *AKRUAL: Jurnal Akuntansi*, 9(2), 157. <https://doi.org/10.26740/jaj.v9n2.p157-167>
- Lini, E. S., Nerawati, N. G. A. A., & Arini, N. W. (2023). Giat Nguopin Wanita Bali di Desa Tegal Tugu Gianyar. *Metta: Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(2), 145-155.
- Muslim, M. (2018). VARIAN-VARIAN PARADIGMA, PENDEKATAN, METODE, DAN JENIS PENELITIAN DALAM ILMU KOMUNIKASI. *Media Bahasa, Sastra, dan Budaya Wahana*, 1(10). <https://doi.org/10.33751/wahana.v1i10.654>
- Nasution, Abdul Fattah. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Harfa Creative.
- Nityasya, N. P. M., Murdani, N. K., & Arjana, I. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guide Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Nusa Penida Klungkung. *Nusantara Hasana Journal*, 2(4), 42-51.
- Rahardjo, M. (2018). Paradigma interpretif. Rahayu, E. T., Hariyadi, B. R., Hartati, H., Stovia, A., & Andriyani, A. A. A. D. (2021). Tata Kelola Pramuwisata Khusus Sebagai Bentuk Pelibatan Masyarakat Lokal. *JPKMI (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Indonesia)*, 2(3), 243–256. <https://doi.org/10.36596/jpkmi.v2i3.228>
- Sampelan, S. N. (2015). Pramuwisata Di Kota Manado. *HOLISTIK, Journal Of Social and Culture*.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumakul, Y., & Ruata, S. (2020). Kesejahteraan psikologis dalam masa pandemi COVID-19. *Journal of Psychology Humanlight*, 1(1), 1-7.
- Supriadi, D. (2018). Implementasi manajemen inovasi dan kreatifitas guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 1(2), 125-132.
- Soelton, M., Hokroh, M., Sadiq, M., Puspaningrum, A., Yuniarinto, A., Saratian, E. T. P., & Mahendra, M. (2019). STRANGE ANOMALY OF GROUP COHESIVENESS: REMOVING OBSTACLES TURNOVER INTENTION. *Jurnal SWOT*, 9(2), 127-141.
- Soraya, M., Soetarto, H., & Alfiyah, N. I. (2021). OPTIMALISASI

- PRAMUWISATA DALAM PELAYANAN KEPARIWISATAAN DI KABUPATEN SUMENEP. *PUBLIC CORNER*, 16(2), 42–63. <https://doi.org/10.24929/fisip.v16i2.1698>
- Triana, A., & Krisnani, H. (2018). PERAN GANDA IBU RUMAH TANGGA PEKERJA K3L UNPAD DALAM RANGKA MENUNJANG PEREKONOMIAN KELUARGA. *Prosiding Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 5(2), 188. <https://doi.org/10.24198/jppm.v5i2.18370>
- Urba, M. A., & Soetjningsih, C. H. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance dan Stres Kerja Pada Karyawan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), 694-700.
- Warokka, Margaretha. 2018. Modul Mata Kuliah Teknik Memandu Wisata. *Manado: Politeknik Negeri Manado*.
- Zuhdi, S. (2019). MEMBINCANG PERAN GANDA PEREMPUAN DALAM MASYARAKAT INDUSTRI. *Jurnal Jurisprudence*, 8(2), 81–86. <https://doi.org/10.23917/jurisprudence.v8i2.7327>