

**Analisis Work-Life Balance Pekerja Perempuan dalam Konflik Peran Ganda: Studi Kasus PT Citra Tubindo Tbk**

**<sup>1</sup>Lizania Syahputri, <sup>2</sup>Ngaliman, <sup>3</sup>Muammar Khaddafi**

<sup>1</sup>Universitas Batam, Batam, Kepulauan Riau, Indonesia, <sup>2</sup>Universitas Batam, Batam, Kepulauan Riau, Indonesia, <sup>3</sup>Universitas Malikussaleh, Aceh Utara, Aceh, Indonesia

<sup>1</sup>lizaniasyahputri86@gmail.com, <sup>2</sup>ngaliman@univbatam.ac.id,

<sup>3</sup>khaddafi@unimal.ac.id

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the work - life balance of female workers in work - family conflict (Case Study of PT Citra Tubindo Tbk). This study analyzes what work - family conflicts most often occur so that they can hinder the work - life balance of female workers and find out whether the support of women's empowerment organizations has been effective in helping female workers in dealing with work - family conflicts at PT Citra Tubindo Tbk and achieving work - life balance. This study uses primary data from structured in-depth interview techniques and direct observation. The sample determination in this study used cluster sampling technique so that the sample used was 16 female workers who worked in the RFPC department (Regional Finance and Procurement Center). The results of this study were analyzed using deductive thematic analysis techniques. The results showed that female workers at PT Citra Tubindo Tbk have succeeded in achieving work-life balance despite experiencing work - family conflict with organizational support that is considered effective in helping female workers. Most of female workers have achieved a balance of involvement (involvement balance) in work and family even though they experience conflicts of physical and psychological tension in family life caused by work life. This is due to the support of the Women@Vallourec organization which is considered the most effective in helping work - family conflict.*

**Keywords:** Work - Family Conflict, Organizational Support, Work - Life Balance

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *work - life balance* pekerja perempuan dalam konflik peran ganda (Studi Kasus PT Citra Tubindo Tbk). Penelitian ini menganalisis konflik peran ganda apa saja yang paling sering terjadi sehingga dapat menghambat *work - life balance* pekerja perempuan serta mengetahui apakah dukungan organisasi pemberdayaan perempuan sudah efektif dalam membantu pekerja perempuan dalam menghadapi konflik peran ganda di PT Citra Tubindo Tbk dan mencapai *work - life balance*. Penelitian ini menggunakan data primer dari teknik *in-depth interview* terstruktur dan observasi langsung. Penetapan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *cluster sampling* sehingga sampel yang digunakan sebanyak 16 pekerja perempuan yang bekerja di Departemen RFPC (Regional Finance and Procurement Centre). Hasil penelitian ini dianalisis menggunakan teknik analisis tematik deduktif. Hasil penelitian menunjukkan pekerja perempuan di PT Citra Tubindo Tbk telah berhasil mencapai *work - life balance* walaupun mengalami konflik peran ganda dengan adanya dukungan organisasi yang dinilai telah efektif dalam membantu pekerja perempuan. Mayoritas pekerja perempuan telah mencapai keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) dalam pekerjaan dan keluarga walaupun mereka mengalami konflik ketegangan fisik dan psikis pada kehidupan keluarga yang disebabkan oleh kehidupan pekerjaan. Hal ini

dikarenakan adanya dukungan organisasi Women@Vallourec yang dinilai paling efektif dalam membantu konflik peran ganda yang mereka alami.

**Kata kunci:** Konflik Peran Ganda, Dukungan Organisasi, *Work - Life Balance*

## PENDAHULUAN

Perubahan dalam struktur pasar kerja global telah menjadi salah satu tema utama dalam kajian ekonomi dan sosial selama beberapa dekade terakhir. Tren global menunjukkan peningkatan jumlah pekerja perempuan di berbagai sektor industri, yang mencerminkan kemajuan signifikan dalam hal kesetaraan gender.

Data dari Statista (2024) menunjukkan bahwa jumlah pekerja perempuan global meningkat dari 1,32 miliar pada tahun 2021 menjadi 1,39 miliar pada tahun 2023. Ini mencerminkan kemajuan yang nyata dalam hal keterlibatan perempuan dalam angkatan kerja dan pengakuan terhadap kontribusi mereka dalam ekonomi global.

McKinsey Global Institute (2015) mengestimasi bahwa pencapaian kesetaraan gender di tempat kerja berpotensi menambah GDP global sebesar 26% atau \$28 triliun pada tahun 2025, yang setara dengan ukuran ekonomi gabungan Amerika Serikat dan Cina.

Peningkatan partisipasi perempuan dalam tenaga kerja tidak hanya berdampak positif pada pertumbuhan ekonomi tetapi juga pada pengembangan sosial dan budaya di berbagai negara. Namun, meskipun kemajuan ini terlihat menjanjikan secara global, tantangan yang dihadapi perempuan dalam dunia kerja masih signifikan, terutama di negara-negara berkembang seperti Indonesia.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2023), partisipasi perempuan dalam angkatan kerja Indonesia mengalami penurunan dari 34,62% pada tahun 2021 menjadi 33,96% pada tahun 2023. Penurunan ini menunjukkan adanya tantangan yang mendasar dalam hal kesetaraan gender di tempat kerja di Indonesia.

Di Kota Batam, penurunan proporsi pekerja perempuan juga tercatat dari 47,64% pada tahun 2021 menjadi 42,50% pada tahun 2023. Penurunan proporsi ini menandakan adanya masalah yang perlu diatasi untuk meningkatkan keterlibatan perempuan dalam angkatan kerja di tingkat lokal dan nasional (BPS Kota Batam, 2023).

Salah satu isu utama yang berkontribusi terhadap tantangan ini adalah konflik peran ganda yang sering dihadapi oleh perempuan pekerja. Konflik peran ganda muncul ketika perempuan harus menjalankan peran sebagai pekerja dan pengurus rumah tangga secara bersamaan, yang sering kali mengakibatkan ketidakseimbangan antara kedua peran tersebut.

Kahn et al. (1964) pertama kali mengidentifikasi konsep konflik peran dan bagaimana hal itu mempengaruhi keseimbangan hidup individu. Penelitian ini

menunjukkan bahwa konflik peran dapat menimbulkan tekanan psikologis yang signifikan dan mempengaruhi kesejahteraan serta produktivitas perempuan pekerja.

Bhowon (2016) melanjutkan kajian ini dengan meneliti dampak konflik peran ganda pada perempuan pekerja, mengungkapkan bahwa perempuan sering kali mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa ketidakmampuan kebijakan perusahaan untuk mendukung pekerja perempuan yang mengalami peran ganda dapat memperburuk situasi.

Dalam konteks ini, penting untuk mengevaluasi kebijakan dan praktik perusahaan yang berhubungan dengan *work-life balance*. *Work-life balance* didefinisikan sebagai keadaan di mana individu merasa puas dengan keseimbangan antara peran kerja dan non-kerja mereka. Fleetwood (2020) mengidentifikasi berbagai strategi yang dapat diterapkan untuk mencapai keseimbangan ini, termasuk pengurangan jam kerja, cuti berbayar, dan perlindungan untuk ibu hamil dan menyusui.

Penelitian oleh Cross, Birdie, & Kumar (2015) juga menekankan bahwa kebijakan dukungan organisasi yang efektif sangat penting untuk mengurangi dampak negatif dari konflik peran ganda. Meskipun demikian, data menunjukkan bahwa kebijakan yang ada di banyak perusahaan belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan pekerja perempuan, khususnya mereka yang mengalami peran ganda.

Di Indonesia, Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan (2020) mencatat bahwa kebijakan dukungan bagi pekerja perempuan belum sepenuhnya memadai, terutama dalam konteks peran ganda. Penelitian oleh SEEK (2023) menunjukkan bahwa 43% pekerja di Indonesia menilai *work-life balance* sebagai faktor utama dalam memilih pekerjaan, menyoroti kebutuhan yang tinggi untuk kebijakan yang mendukung *work-life balance* yang lebih baik.

Mowpia (2023) juga menggarisbawahi bahwa kesenjangan dalam kebijakan dukungan dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kesejahteraan pekerja perempuan, yang menunjukkan perlunya perbaikan dalam implementasi kebijakan *work-life balance*.

PT Citra Tubindo Tbk adalah salah satu perusahaan terkemuka di sektor minyak dan gas yang telah mengimplementasikan berbagai program untuk mendukung pekerja perempuan. Salah satu inisiatif yang dilakukan adalah program *Woman@Vallourec* yang bertujuan untuk meningkatkan jumlah perempuan dalam pekerjaan operasional dan mendukung pengembangan profesional mereka.

Meskipun demikian, data internal perusahaan menunjukkan penurunan jumlah pekerja perempuan dari 50% pada tahun 2021 menjadi 45% pada tahun 2022. Penurunan ini mencerminkan adanya kesenjangan dalam implementasi kebijakan yang mendukung *work - life balance*, khususnya bagi pekerja perempuan yang telah menikah. Penurunan jumlah pekerja perempuan di PT Citra Tubindo Tbk

menunjukkan adanya tantangan dalam mempertahankan keterlibatan perempuan dalam tenaga kerja dan mengatasi konflik peran ganda yang dihadapi oleh mereka.

Konflik peran ganda dan kebijakan *work-life balance* merupakan isu yang kompleks dan saling terkait. Studi oleh Kahn et al. (1964) tentang konflik peran mengidentifikasi bagaimana tekanan dari berbagai peran yang diemban oleh individu dapat mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas mereka.

Penelitian lebih lanjut oleh Bhowon (2016) menunjukkan bahwa perempuan pekerja sering kali menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, yang dapat mengakibatkan stres dan ketidakpuasan. Cross, Birdie, & Kumar (2015) menekankan pentingnya kebijakan perusahaan yang mendukung *work-life balance* untuk mengurangi dampak negatif dari konflik peran ganda.

Fleetwood (2020) mengidentifikasi berbagai strategi yang dapat diterapkan untuk mencapai *work-life balance*, termasuk pengurangan jam kerja dan cuti berbayar. Penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan dan program organisasi yang efektif dapat membantu pekerja dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga mereka.

Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan (2020) menunjukkan bahwa kebijakan yang ada di Indonesia belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan pekerja perempuan, terutama mereka yang mengalami peran ganda. SEEK (2023) menyoroti bahwa ada permintaan yang tinggi dari pekerja di Indonesia untuk kebijakan *work-life balance* yang lebih baik, yang mencerminkan kebutuhan mendesak untuk perbaikan dalam kebijakan yang ada.

Dengan menganalisis data internal perusahaan dan mengevaluasi kebijakan yang ada, peneliti termotivasi untuk menjalankan penelitian berjudul "Analisis Work-Life Balance Pekerja Perempuan dalam Konflik Peran Ganda (Studi Kasus PT Citra Tubindo Tbk)."

Adapun tujuan penelitian yakni : (1) Mengetahui konflik peran ganda apa saja yang paling sering terjadi kepada pekerja perempuan di PT Citra Tubindo Tbk; (2) Mengetahui efektivitas dukungan organisasi pemberdayaan perempuan dalam menghadapi pekerja perempuan dalam konflik peran ganda di PT Citra Tubindo Tbk; (3) Mengetahui bagaimana *work - life balance* pekerja perempuan dalam konflik peran ganda di PT Citra Tubindo Tbk.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian bermetodekan kualitatif dengan jenis deskriptif. *Cluster sample* yang dipilih oleh peneliti adalah pekerja perempuan yang bekerja di Departemen RFPC (Regional Finance and Procurement Centre) yang merupakan departemen terbanyak pemilik pekerja perempuan berstatus menikah berjumlah 16 orang dari 29 total pekerja.

Data penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari teknik *in-depth interview*. Sedangkan data sekunder diperoleh dari data internal PT Citra Tubindo Tbk, penelitian terdahulu, buku, dan situs web. Teknik Analisis data penelitian ini adalah menggunakan teknik Miles dan Huberman (1994) dan menggunakan program Nvivo v.14.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kode jawaban hasil pengolahan NVivo v.14 yang dikembangkan kemudian dihubungkan dengan pertanyaan tema utama digambarkan pada tabel berikut:

**Tabel 1. Daftar Kode**

<i>Name</i>	<i>Files</i>	<i>References</i>
<b><i>Work Family Conflict</i></b>	<b>16</b>	<b>78</b>
<b>(Q1) WIF Time Based</b>	<b>13</b>	<b>15</b>
Perjalanan Jauh	3	3
Tidak Ada Waktu Keluarga	12	12
<b>(Q2) FIW Time Based</b>	<b>14</b>	<b>18</b>
Mementingkan Keluarga	13	15
Perjalanan Jauh	3	3
<b>(Q3) WIF Strain Based</b>	<b>14</b>	<b>21</b>
Terlalu Lelah Bekerja	14	21
<b>(Q4) FIW Strain Based</b>	<b>9</b>	<b>11</b>
Kesulitan Bekerja	9	11
<b>(Q5) WIF Behavior Based</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Perbedaan Situasi dan Kondisi	6	7
<b>(Q6) FIW Behavior Based</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
Perbedaan Situasi dan Kondisi	6	6
<b><i>Organizational Support</i></b>	<b>16</b>	<b>129</b>
<b>(Q7) Fairness</b>	<b>16</b>	<b>26</b>
Fasilitas Pekerja Perempuan	9	16
Kesetaraan Gender	8	8
Terbuka dan Transparan	1	1
Tidak Wajib Lembur	1	1
<b>(Q8) Supervisor Support</b>	<b>13</b>	<b>13</b>
Izin Cuti Mendadak	12	12
Izin Menelepon Keluarga	1	1
<b>(Q9) Recognition, Pay, and Promotion</b>	<b>12</b>	<b>15</b>
Kesetaraan Gender	5	5
Penggajian Sesuai Kontribusi	10	10
<b>(Q10) Job Security</b>	<b>15</b>	<b>17</b>
Fasilitas Pekerja Perempuan	4	6
Kesetaraan Gender	11	11

<b>(Q11) Autonomy</b>	<b>13</b>	<b>17</b>
Pembagian Tim	2	2
Penjadwalan	5	5
Prosedur	6	6
Tepat Waktu	4	4
<b>(Q12) Role Stressors</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
Sesuai Keahlian	10	10
Sesuai Pembagian Tim	2	2
<b>(Q13) Training</b>	<b>11</b>	<b>11</b>
Pelatihan Dasar	8	8
Pelatihan Lanjutan	3	3
<b>(Q14) Organizational Size</b>	<b>11</b>	<b>11</b>
Fasilitas Pekerja Perempuan	3	3
Kesetaraan Gender	8	8
<b>(Q15) New Organizational Support Idea</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
Fasilitas Pekerja Perempuan	7	8
<b>Work Life Balance</b>	<b>14</b>	<b>47</b>
<b>(Q16) Time Balance</b>	<b>13</b>	<b>18</b>
Adanya Weekend	3	3
Adanya WFH	1	1
Belum Memiliki Anak	1	1
Mengatur Waktu	8	12
Pengertian Pasangan	1	1
<b>(Q17) Involvement Balance</b>	<b>13</b>	<b>19</b>
Adanya Weekend	1	1
Adanya WFH	1	1
Mengatur Keterlibatan	9	11
Pengertian Pasangan	5	6
<b>(Q18) Satisfaction Balance</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
Puas Atas Dukungan	2	2
Puas Atas Kedua Peran	8	8

Sumber: Data Primer diolah Nvivo 14 (2024)

## Profil Narasumber

Narasumber pada penelitian ini terdiri dari satu manajer, tiga supervisor dan 12 staf. Pada penelitian ini peneliti menjamin kerahasiaan identitas dari narasumber sehingga peneliti hanya akan menjelaskan bagaimana latar belakang dari narasumber tanpa menyebutkan identitas.

**Tabel 2. Profil Narasumber**

<b>Nama</b>	<b>Status awal ketika bekerja di PT Citra Tubindo Tbk</b>	<b>Alasan masih menjadi pekerja di PT Citra Tubindo Tbk</b>	<b>Lama Bekerja di PT Citra Tubindo Tbk</b>	<b>Lama Perkawinan</b>
N1	Lajang	Memenuhi kebutuhan hidup dalam keluarga bersama Suami	9	8
N2	Menikah	Memenuhi kebutuhan hidup dalam keluarga bersama Suami	5	12
N3	Lajang	Memenuhi kebutuhan hidup dalam keluarga bersama Suami	6	4
N4	Lajang	Memenuhi kebutuhan hidup dalam keluarga bersama Suami	15	11
N5	Lajang	Ingin Menjadi Wanita Karier	5	3
N6	Lajang	Ingin Menjadi Wanita Karier	5	1
N7	Lajang	Memenuhi kebutuhan hidup dalam keluarga bersama Suami	5	2
N8	Lajang	Ingin Menjadi Wanita Karier	5	2
N9	Lajang	Memenuhi kebutuhan hidup dalam keluarga bersama Suami	10	5
N10	Lajang	Memenuhi kebutuhan hidup	12	5

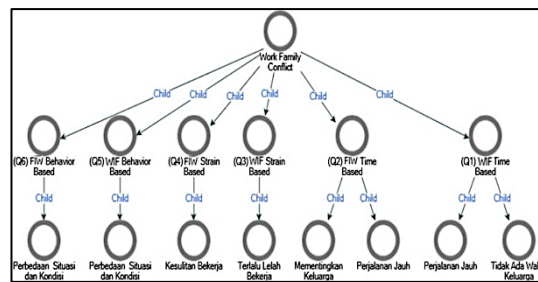
		dalam keluarga bersama Suami		
N11	Menikah	Memenuhi kebutuhan hidup dalam keluarga bersama Suami	16	19
N12	Menikah	Memenuhi kebutuhan hidup dalam keluarga bersama Suami	10	16
N13	Menikah	Ingin Menjadi Wanita Karier	5	16
N14	Lajang	Memenuhi kebutuhan hidup dalam keluarga bersama Suami	18	13
N15	Menikah	Memenuhi kebutuhan hidup dalam keluarga bersama Suami	6	7
N16	Menikah	Memenuhi kebutuhan hidup dalam keluarga bersama Suami	11	12

Sumber: Data Primer Peneliti 2024

Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pekerja perempuan memiliki status awal lajang ketika bekerja di PT Citra Tubindo Tbk sejumlah 10 orang. Alasan masih bekerja yang dimiliki oleh mereka yang berstatus awal masih lajang adalah memenuhi kebutuhan hidup dalam keluarga bersama suami sejumlah tujuh orang sedangkan yang memang ingin menjadi wanita karier sejumlah tiga orang. Untuk yang berstatus awal sudah menikah sejumlah enam orang, mayoritas alasan masih bekerjanya adalah juga memenuhi kebutuhan hidup dalam keluarga bersama suami sejumlah lima orang dan hanya satu orang yang memang ingin menjadi wanita karier.

### **Konflik Peran Ganda**

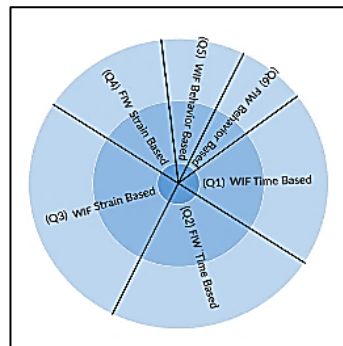
Tema konflik peran ganda mewakili pandangan pekerja perempuan terhadap konflik dialami sebagai pekerja yang sudah menikah. Kode - kode pada tema ini digambarkan melalui peta pikiran berikut ini:



Gambar 1. Peta Pikiran Konflik Peran Ganda

Sumber: Data Primer diolah Nvivo 14 (2024)

Konflik peran ganda yang sering terjadi pada pekerja perempuan ditunjukkan pada bagan hierarki berikut:



Gambar 2. Bagan Hierarki Konflik Peran Ganda

Sumber: Data Primer diolah Nvivo 14 (2024)

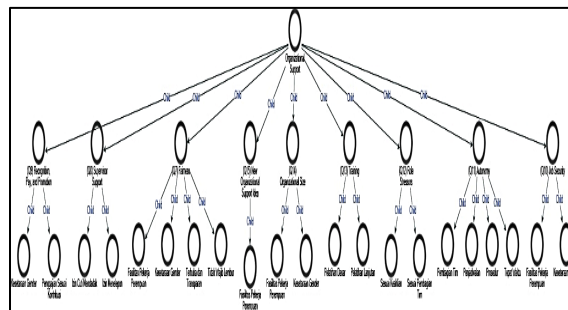
Pada bagan hierarki di atas dapat kita simpulkan hampir semua pekerja perempuan menghadapi konflik peran ganda. Hasil yang mungkin dari konflik peran ganda dapat diklasifikasikan ke dalam hasil fisik (misalnya nafsu makan yang buruk, sakit kepala, sakit perut, kelelahan, hipertensi), hasil psikologis (misalnya depresi, kepuasan perkawinan yang lebih rendah, tekanan psikologis, kepuasan hidup yang lebih rendah), hasil perilaku (misalnya minum berat, penggunaan rokok, kemarahan), dan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan (misalnya kepuasan kerja yang lebih rendah, ketidakhadiran, keterlambatan dan kinerja peran terkait pekerjaan yang buruk) (Kengatharan, 2015).

*WIF Strain Based* merupakan konflik peran ganda yang sering terjadi kepada narasumber yang disebabkan oleh ketegangan fisik dan psikis pada kehidupan keluarga yang disebabkan oleh kehidupan pekerjaan. Hal ini terjadi karena adanya beberapa kondisi seperti padatnya pekerjaan, perjalanan menuju pulang ke rumah, *deadline* dan *closing*. Akibatnya, pekerja perempuan sulit melakukan aktivitas pekerjaan di rumah serta kesulitan dalam mengendalikan emosi terhadap keluarga. Pekerja perempuan memilih untuk beristirahat terlebih dahulu dan menunda pekerjaan di rumah. Bahkan, pekerja perempuan juga sudah jarang melakukan kegiatan bersama dengan keluarganya karena sudah terlalu lelah bekerja. Kondisi pekerjaan yang penuh tekanan sehingga pada gilirannya, dapat menyebabkan lebih

banyak *WIF Strain Based*. Oleh karena itu, ketegangan memiliki dampak negatif pada konflik kerja kepada keluarga yang ditularkan oleh kondisi kerja yang dirasakan. Lebih banyak emosi dilaporkan ketika pekerjaan mengganggu keluarga daripada ketika keluarga mengganggu pekerjaan (Speights, Bochantin, & Cowan, 2020). Berikut salah satu kutipan jawaban narasumber: “*Karena sudah terlalu lelah bekerja dan mengganggu untuk pendekatan dengan keluarga, akibatnya saya sering emosi dengan keluarga.*”

## Dukungan Organisasi

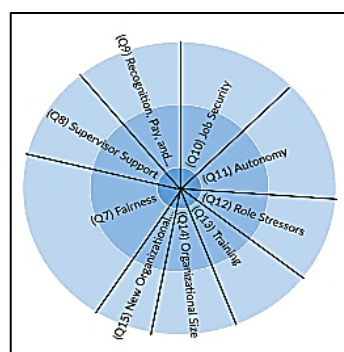
Tema Dukungan Organisasi mewakili pandangan pekerja perempuan terhadap efektivitas dukungan organisasi PT Citra Tubindo Tbk dalam membantu mereka pada konflik peran ganda sebagai pekerja yang sudah menikah. Kode – kode pada tema ini digambarkan melalui peta pikiran berikut ini:



Gambar 3. Peta Pikiran Dukungan Organisasi

Sumber: Data Primer diolah Nvivo 14 (2024)

Dukungan organisasi yang paling efektif dalam membantu konflik peran ganda dan mencapai *work – life balance* pada pekerja perempuan ditunjukkan pada bagan hierarki berikut:



Gambar 4. Bagan Hierarki Dukungan Organisasi

Sumber: Data Primer diolah Nvivo 14 (2024)

Pada bagan hierarki di atas dapat kita simpulkan hampir semua dukungan organisasi sudah dinilai efektif dalam menghadapi konflik peran ganda. Dukungan organisasi terhadap *work – life balance* di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia tetapi juga mencakup program yang diprakarsai oleh

organisasi (Afrianty, Issa, & Burgess, 2016). Dukungan organisasi yang mendukung keluarga dapat membantu pekerja perempuan berkinerja lebih baik dalam organisasi. Ini juga dapat membantu pekerja perempuan dalam mengembangkan hubungan pribadi mereka dan membangun *work – life balance* yang lebih kuat.

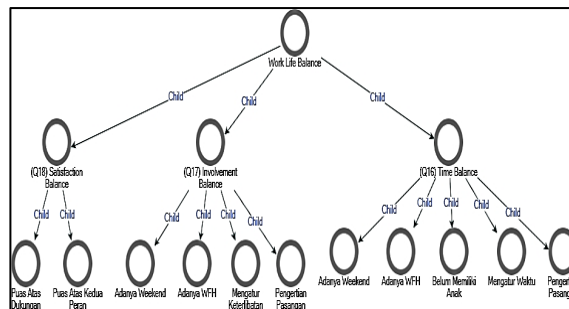
Dukungan organisasi yang dinilai paling efektif adalah keadilan (*fairness*). Keadilan yang berhubungan dengan cara yang digunakan untuk menentukan distribusi sumber daya di antara pekerja. Keadilan terbagi menjadi dua yaitu struktural mengikuti UU No. 13 tahun 2003 dan sosial dalam kualitas perlakuan personalisasi dalam mengalokasikan sumber daya. 16 narasumber pekerja perempuan menilai bahwa PT Citra Tubindo Tbk telah melaksanakan dukungan organisasi keadilan dengan baik dan membantu konflik peran ganda yang mereka alami. PT Citra Tubindo Tbk dinilai telah adil dalam kesetaraan gender, penyediaan fasilitas pekerja perempuan, telah transparan dengan peraturan yang berlaku, dan tidak ada kewajiban lembur.

Dalam keadilan kesetaraan gender, PT Citra Tubindo Tbk telah membuka kesempatan berkarir bagi pekerja perempuan. Sebagai sebuah dukungan kepada pekerja perempuan, PT Citra Tubindo membentuk sebuah program Women@Vallourec dimana perusahaan optimis untuk tidak pernah membeda – bedakan gender secara adil di dalam semua aktivitas perusahaan dan tidak mendiskriminasi perempuan. Ikatan yang terbentuk antara pekerja dengan rekan kerja serta perusahaan itu sendiri dapat memengaruhi keputusan untuk tetap berada di suatu organisasi. Sangat penting untuk merancang, merencanakan, dan menyediakan lingkungan kerja yang baik. Citra yang baik adalah yang menunjukkan bahwa organisasi dapat diakses, profesional, dan berfokus pada orang – orang. Sangat menarik untuk melakukan kegiatan di luar pekerjaan, seperti kontes internal untuk menciptakan ide-ide baru dalam tim, kegiatan untuk menghilangkan stres, serta kegiatan seperti acara olahraga (Sanchez, Torres, Navarro, & Losada, 2020). Lalu, dalam hal penyediaan fasilitas pekerja perempuan, PT Citra Tubindo Tbk telah menjalankan semua peraturan di UU No.13 Tahun 2003 dan PKB dimana berisi ketentuan cuti dan tunjangan bagi pekerja perempuan. Selain itu, fasilitas yang disediakan oleh PT Citra Tubindo Tbk adalah ruang laktasi, pembalut, wadah pelaporan jika adanya penyelewengan terjadi, fasilitas penunjang kesejahteraan pekerja perempuan, dan acara – acara yang melibatkan pekerja perempuan. Semua peraturan sudah disosialisasikan kepada seluruh pekerja secara transparan termasuk jika ada perubahan. Salah satu harapan terpenting dari organisasi, seperti yang dikutip oleh salah satu pekerja perempuan, adalah komunikasi yang jelas dan memadai dari manajemen puncak. Kurangnya komunikasi yang efektif menciptakan ambiguitas tentang tuntutan peran, penilaian, dan juga tentang kebijakan ramah pekerja yang ditawarkan oleh organisasi (Anand & Vohra, 2020). Berikut salah satu kutipan jawaban narasumber “Perusahaan tidak pernah membeda-bedakan gender dalam pengembangan karir dan tidak pernah mendiskriminasi perempuan. Bahkan perusahaan mempunyai program mendukung perempuan di PTCT yaitu

*Women@Vallourec sebagai bentuk penghargaan dan dukungan terhadap pekerja perempuan.”*

### **Work – Life Balance**

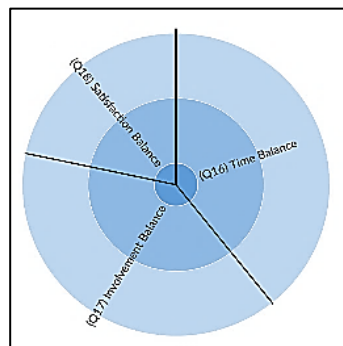
Tema *work – life balance* mewakili pandangan pekerja perempuan terhadap bagaimana pencapaian *work – life balance* pada konflik peran ganda sebagai pekerja yang sudah menikah. Kode – kode pada tema ini digambarkan melalui peta pikiran berikut ini:



**Gambar 5. Peta Pikiran Work – Life Balance**

Sumber: Data Primer diolah Nvivo 14 (2024)

*Work – life balance* yang paling sudah tercapai pada pekerja perempuan ditunjukkan pada bagan hierarki berikut:



**Gambar 6. Bagan Hierarki Work – Life Balance**

Sumber: Data Primer diolah Nvivo 14 (2024)

Pada bagan hierarki di atas dapat kita simpulkan pekerja perempuan telah mencapai semua *work – life balance*. Pekerja perempuan memandang *work – life balance* adalah kemampuan dalam hal alokasi sumber daya, termasuk waktu dan perhatian di bidang pekerjaan keluarga serta merasa ada pencapaian yang baik di antara kedua peran. Pekerja perempuan merasa dukungan organisasi telah membantu mereka dalam mencapai *work – life balance*. Ketika pekerja perempuan memiliki *work – life balance* yang positif, mereka dapat meningkatkan produktivitas mereka dan berkontribusi sebaik mungkin untuk organisasi (Mowpia, 2023).

*Work – Life Balance* yang paling banyak dicapai adalah keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*). Dalam beberapa keluarga, perubahan ke arah lebih banyak kesetaraan dalam keluarga, karena pembagian pekerjaan rumah tangga dan merawat anak – anak dapat meningkatkan hubungan antara orang tua. Para pekerja perempuan juga berbicara tentang bagaimana kesejahteraan mereka terkait dengan hubungan dengan keluarga mereka. Menjadi jelas bagi mereka bahwa kesejahteraan penting bagi anggota keluarga lainnya. Juga, interaksi antara pekerjaan dan rumah dijelaskan. Ketika keluarga harmonis dan berfungsi dengan baik, para peserta merasa lebih baik, yang kemudian membuat mereka percaya bahwa mereka dapat menangani tugas pekerjaan mereka dengan cara yang lebih baik (Agosti, Andersson, Bringsen, & Janlov, 2019). Beberapa pekerja perempuan menjelaskan bagaimana mereka mengatur dalam penyelesaian dan menangani tugas kerja. Pekerja perempuan dapat mengubah prioritas dalam hari kerja untuk meningkatkan melakukan satu tugas pada satu waktu agar dapat fokus dan menjadi lebih efektif.

Berikut salah satu kutipan jawaban narasumber “*Saya berupaya mengutamakan kegiatan dan tanggung jawab keluarga meski lelah secara emosional saya atasi dengan melakukan hal yang sukai sebelum pulang seperti olah raga dan perlunya dukungan yang baik dari keluarga dan orang terdekat.*”

## KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam penelitian ini untuk menjawab permasalahan penelitian berdasarkan analisis data yang telah dilakukan yaitu semua pekerja perempuan yang menjadi narasumber dalam penelitian ini mengalami konflik peran ganda yang disebabkan interaksi hambatan domain kerja dan hambatan domain non – pekerjaan. Konflik peran ganda yang sering terjadi adalah *WIF strain – based* yang disebabkan terlalu lelah bekerja karena padatnya pekerjaan, perjalanan menuju pulang ke rumah, *deadline* dan *closing*. Hal ini mengakibatkan pekerja perempuan sulit melakukan aktivitas pekerjaan di rumah serta kesulitan dalam mengendalikan emosi terhadap keluarga. Mereka memilih untuk beristirahat terlebih dahulu dan menunda pekerjaan di rumah. Bahkan, pekerja perempuan juga sudah jarang melakukan kegiatan bersama dengan keluarganya karena sudah terlalu lelah bekerja.

Dukungan organisasi pemberdayaan perempuan untuk membantu pekerja perempuan dalam menghadapi konflik peran ganda di PT Citra Tubindo Tbk dan mencapai *work – life balance* sudah dinilai efektif oleh pekerja perempuan. Menurut pekerja perempuan, dukungan organisasi PT Citra Tubindo Tbk yang paling membantu mereka adalah keadilan (*fairness*). Keadilan terbagi menjadi dua yaitu struktural mengikuti UU No. 13 tahun 2003 dan sosial dalam kualitas perlakuan personalisasi dalam mengalokasikan sumber daya. Dalam UU No.13 tahun 2003, PT Citra Tubindo Tbk telah menerapkan semua kewajiban untuk memenuhi hak dalam menyediakan fasilitas bagi pekerja perempuan yaitu persamaan hak tanpa diskriminasi, hak cuti perempuan, hak menyusui anak, dan hak cuti berbayar. Sedangkan sosial dalam kualitas perlakuan personalisasi, PT Citra Tubindo Tbk telah

memiliki dukungan organisasi yaitu Women@Vallourec. Women@Vallourec adalah dukungan yang diinisiasi oleh Vallourec yang bertujuan untuk meningkatkan keberagaman gender dalam upaya meningkatkan performa dan menstimulus inovasi di perusahaan. Women@Vallourec memiliki tujuan untuk memiliki persentase perempuan yang sama di semua tingkat hierarki, memastikan keberhasilan untuk semua gender, dan menjamin remunerasi yang sama (untuk pekerjaan yang sama atau sebanding) di negara yang sama. Untuk mewujudkan dukungan ini, PT Citra Tubindo Tbk telah melakukan peningkatan persentase perempuan terutama dalam pekerjaan operasional, melatih manajer untuk mempertimbangkan dan mengidentifikasi kandidat perempuan dengan lebih baik dalam proses perekrutan yang bertujuan untuk memiliki setidaknya satu wanita untuk semua posisi terbuka, memperkuat promosi di sekolah, terus tingkatkan pendampingan dan memanfaatkan banyak program internal dan eksternal yang diluncurkan oleh daerah untuk mendukung pengembangan profesional perempuan. Selain itu, fasilitas yang disediakan oleh PT Citra Tubindo Tbk adalah ruang laktasi, pembalut, wadah pelaporan jika adanya penyelewengan terjadi, fasilitas penunjang kesejahteraan pekerja perempuan, dan acara – acara yang melibatkan pekerja perempuan. Semua peraturan sudah disosialisasikan kepada seluruh pekerja secara transparan termasuk jika ada perubahan.

Hasil dari dukungan organisasi yang sudah diterapkan oleh PT Citra Tubindo Tbk adalah pekerja perempuan merasa telah mencapai *work – life balance*. Mayoritas pekerja perempuan merasakan sudah memiliki keseimbangan keterlibatan dalam kehidupan rumah tangga dan kehidupan pekerja. Keseimbangan keterlibatan adalah tingkat keterlibatan secara psikologis yang sama untuk peran pekerjaan dan keluarga. Ketika pekerja perempuan memiliki *work – life balance* yang positif, mereka dapat meningkatkan produktivitas mereka dan berkontribusi sebaik mungkin untuk organisasi. Oleh karena itu pengembangan dukungan organisasi merupakan upaya untuk berkontribusi dengan metode peningkatan *work – life balance* dan kesejahteraan perempuan.

Peneliti menyarankan beberapa langkah terkait konflik peran ganda *WIF Strain Based* bagi pekerja perempuan di PT Citra Tubindo Tbk. Pekerja disarankan memanfaatkan dukungan organisasi, seperti kegiatan olahraga dan pengembangan keahlian. PT Citra Tubindo diharapkan memperkuat fasilitas *work-life balance*, seperti perlindungan anak dan cuti tambahan. Kerja sama dari keluarga, masyarakat, dan pemerintah, terutama Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) diperlukan untuk mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan. Selain itu, dukungan psikologis dan pendidikan keterampilan manajemen emosi penting untuk memberdayakan perempuan. Penelitian selanjutnya disarankan mengkaji narasumber sesuai tingkatan jabatan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adams, H., Cervantes, P., Jang, J., & Dixon, D. (2014). Chapter 25- Standardized Assessment. In *Evidence-Based Treatment for Children with Autism* (pp. 501-516). Academic Press.
- Afrianty, T. W., Issa, T., & Burgess, J. (2016). Indonesian Work Life Balance Policies and Their Impact on Employees in the Higher Education Sector. *Flexible Work Organizations*.
- Agosti, M. T., Andersson, I., Bringsen, A., & Janlov, A. C. (2019). The importance of awareness, support and inner strength to balance everyday life" - a qualitative study about women's experiences of a workplace health promotion program in human service organizations in Sweden. *BMC Women's Health*.
- Anand, A., & Vohra, V. (2020). Alleviating employee work-family conflict: role of organizations. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Bagga, R., & Chaudhary, R. (2018). Work Life Imbalance and Psychosocial Tribulations among Working Women. *International Journal of Management Excellence*.
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). *Work-Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences*. Springham.
- Cross, C., Birdie, A. K., & Kumar, K. (2015). Organizational Commitment, Job Involvement and Work Life Balance among Dual Career Women in Different Professions. *International Journal of Education and Management Studies*.
- Fleetwood, J. (2020). Work-Life Balance. *The SAGE Encyclopedia of Higher Education*.
- George, J. M., & Dane, E. (2016). Affect, emotion, and decision making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*.
- Gunasundari, K., & Muthumani, M. (2015). Balancing the scales of equality – men and women in work place. *South Asian Journal of Marketing and Management Research*.
- Israfil. (2022). *Paradigma Riset Kualitatif*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Jabagi, N., Croteau, A. M., & Audebrand, L. K. (2020). Perceived Organizational Support in the Face of Algorithmic Management: A Conceptual Model. *Hawaii International Conference on System Sciences*.
- James, D. (2022). Women Empowerment: A Literature Review. *Acta Scientific Women's Health*.
- Kengatharan, N. (2015). The nature of work family conflict: A review and agenda for future research. *International Journal of Human Resource Studies*.

- Kurniawan, I. S., & Harsono, M. (2021). Perceived Organizational Support: Antecedents, Processes, Outcomes. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*.
- McShane, S., & Glinow, M. A. (2023). *Organizational Behavior : Emerging Knowledge. Global Reality ISE*. McGraw Hill.
- Meraviglia, C., & Dudka, A. (2020). The gendered division of unpaid labor during the Covid-19 crisis: did anything change? Evidence from Italy. *International Journal of Sociology*.
- Mishra, A. (2023). Women Empowerment: An Integral to Sustainable Development. *Indian Journal of Research*.
- Mowpia. (2023). Work-Life Balance: Addressing Opportunities and Challenges for Women. *International Journal for Research in Applied Science & Engineering Technology*.
- Nohe, C., & Meier, L. L. (2015). The Chicken or the Egg? A Meta-Analysis of Panel Studies of the Relationship Between Work-Family Conflict and Strain. *Journal of Applied Psychology*
- Nugroho, S. H. (2022). The role of human resources management in organizational perspective. *Global Journal of Engineering and Technology Advances*.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., Millet, B., & Boyle, M. (2014). *Organisational behaviour (7th ed.)*. Australia: Pearson Education.
- Sanchez, J. L., Torres, T. G., Navarro, A. M., & Losada, R. G. (2020). Investing Time and Resources for Work-Life Balance: The Effect on Talent Retention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2017). Work-Life Balance: An Integrative Review. *Applied Research Quality Life*.
- Speights, S. L., Bochantin, J. E., & Cowan, R. L. (2020). Feeling, Expressing, and Managing Emotions in Work-Family Conflict. *Journal of Business and Psychology*.
- Yusriadi, Y. (2020). Strategy and human resource management (3d ed.). *Human Resource Management in an Organization*.