

WORK-FAMILY CONFLICT: STUDI FENOMENOLOGI PADA PEGAWAI PEREMPUAN SEBAGAI MINORITAS GENDER DI LINGKUNGAN KERJA MASKULIN (Studi pada Pegawai Perempuan di Kantor Regional PT Perkebunan Nusantara I Regional)

Sarasifa Mashia Hermawanputri

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
mashiaaahr@gmail.com

Aulia Vidya Alamadana

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
alamadana@lecturer.undip.ac.id

ABSTRACT

This study is grounded in the increasing participation of women in the formal workforce, which is not accompanied by a proportional redistribution of domestic responsibilities, thereby intensifying Work-Family Conflict (WFC). The complexity of this phenomenon is further heightened in male-dominated organizational contexts that are embedded with patriarchal norms and values. This study aims to explore the lived experiences of female employees and the meanings they construct regarding WFC within such environments. This research employs a qualitative approach using Heideggerian hermeneutic phenomenology to capture participants' subjective experiences. Data were collected through in-depth interviews with married female employees at the Regional Office of PT Perkebunan Nusantara I Regional 3 and analyzed interpretatively using NVivo 12. The findings demonstrate that WFC is not merely shaped by time-, strain-, and behavior-based dimensions, but is also deeply influenced by structural gender dominance embedded in organizational practices. Three major themes emerged: (1) the constructed meaning of WFC, (2) the lived reality of a masculine workplace, and (3) self-adjustment as a strategic response to sustain both work and family roles.

Keywords: Work-family conflict, masculine workplace, gender inequality, gender in workplace

PENDAHULUAN

Peningkatan partisipasi perempuan dalam sektor kerja formal menunjukkan tren yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, dengan angka partisipasi angkatan kerja perempuan mencapai 49% pada tahun 2024. Namun, peningkatan tersebut tidak diiringi dengan berkurangnya tuntutan domestik yang melekat pada perempuan, sehingga mereka tetap menghadapi peran ganda dalam pekerjaan dan keluarga (Power, 2020). Kondisi ini memunculkan konflik antara pekerjaan dan keluarga atau *Work-family Conflict* (WFC), yang semakin diperparah oleh tuntutan kerja seperti jam kerja panjang, beban kerja tinggi, serta keterbatasan fleksibilitas waktu (Huang & Chang, 2024; Kinnear & Naidoo, 2024).

Work-family Conflict terjadi ketika individu mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara bersamaan, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja dan kesejahteraan individu (Ratnaningsih et al., 2023; Yusuf & Hasnidar, 2020). Bahkan, penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perempuan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan akibat kurangnya fleksibilitas dalam menyeimbangkan kedua peran tersebut (Poulose & Sharma, 2024b). Tekanan ini semakin besar ketika dikaitkan dengan konstruksi gender tradisional yang masih menempatkan perempuan sebagai pihak utama dalam pengasuhan anak dan pekerjaan domestik (Hosain, 2024; Ratnaningsih et al., 2023).

Kondisi tersebut tidak terlepas dari pengaruh sistem patriarki yang memosisikan laki-laki sebagai kelompok dominan dalam struktur sosial dan organisasi, sementara perempuan cenderung dibatasi pada peran domestik (Kurt Topuz, 2025). Dalam konteks Indonesia, ideologi patriarki masih cukup kuat dan tercermin dalam tingginya tingkat ketimpangan gender, yang ditunjukkan oleh nilai Gender Inequality Index sebesar 0,423 pada tahun 2023 (United Nations Development Programme,

2023). Ketimpangan ini berpotensi memperburuk pengalaman *Work-family Conflict* pada perempuan, terutama dalam lingkungan kerja yang didominasi laki-laki (Kinneer & Naidoo, 2024).

Salah satu sektor yang mencerminkan dominasi gender tersebut adalah sektor agrikultur. Partisipasi perempuan dalam sektor ini cenderung stagnan dan berada pada angka yang lebih rendah dibandingkan laki-laki, serta menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup signifikan (World Bank, 2023). Selain itu, sektor agrikultur memiliki karakteristik maskulin dan hierarkis, di mana pekerjaan yang bersifat teknis dan operasional lebih banyak dipercayakan kepada laki-laki, sementara perempuan cenderung ditempatkan pada fungsi administratif (Henrotte & Van den Broeck, 2026). Kondisi ini mencerminkan adanya pembagian kerja berbasis gender yang membatasi ruang gerak perempuan dalam organisasi.

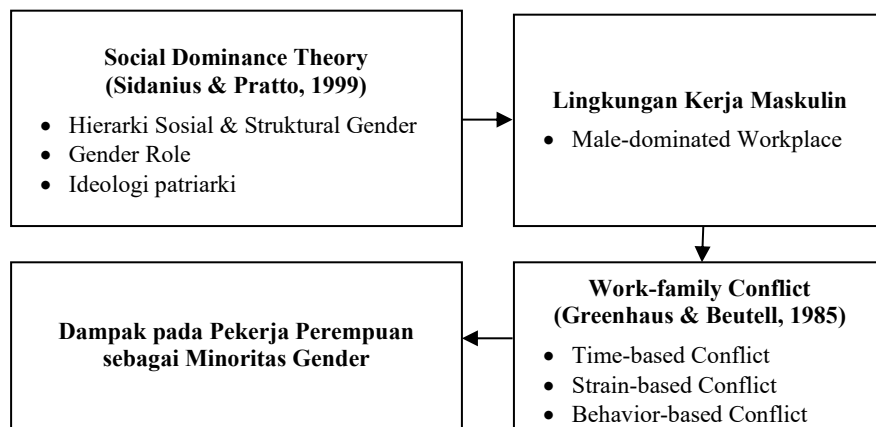
Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja maskulin dapat meningkatkan tekanan kerja bagi perempuan. Studi pada sektor manufaktur menemukan bahwa intensitas kerja tinggi dan budaya patriarki menjadi faktor utama yang memengaruhi pengalaman kerja perempuan (Kinneer & Naidoo, 2024). Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa perempuan sering kali harus menyesuaikan diri dengan norma maskulin untuk dapat bertahan di lingkungan kerja, termasuk menekan emosi dan mempertahankan citra profesional tertentu (Brock & Persson, 2025).

Dalam konteks agrikultur di Indonesia, penelitian menunjukkan bahwa perempuan masih menghadapi hambatan struktural akibat norma sosial dan *gender role* yang mengakar, yang membatasi partisipasi serta akses mereka terhadap sumber daya (Qanti et al., 2022; Rachmawati et al., 2025). Kondisi ini diperparah dengan adanya stereotip dan diskriminasi yang membuat perempuan kurang diakui kontribusinya serta dianggap kurang kompeten dalam pekerjaan teknis (Cole et al., 2024; Henrotte & Van den Broeck, 2026). Tekanan sosial dan budaya tersebut juga dapat meningkatkan stres serta memperkuat pengalaman *Work-family Conflict* pada perempuan (Ghaleb et al., 2025).

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji *Work-family Conflict* dan isu gender di tempat kerja, sebagian besar penelitian masih berfokus pada pendekatan kuantitatif dan belum menggali secara mendalam pengalaman subjektif perempuan dalam menghadapi konflik tersebut (Kim et al., 2025; Liang et al., 2023; Nauman et al., 2023; Poulose & Sharma, 2024a; Rasheed et al., 2018; Sameni et al., 2025). Selain itu, penelitian mengenai perempuan di sektor agrikultur di Indonesia juga masih cenderung bersifat struktural dan belum menempatkan perempuan sebagai subjek dengan pengalaman dan pemaknaan yang beragam (Qanti et al., 2022; Rachmawati et al., 2025).

Berdasarkan celah penelitian tersebut, studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam pengalaman *Work-family Conflict* yang dialami oleh pekerja perempuan di lingkungan kerja maskulin, khususnya pada sektor agrikultur di Indonesia. Penelitian ini berfokus pada pemahaman pengalaman, pengaruh konteks lingkungan kerja maskulin, serta strategi yang dilakukan oleh pekerja perempuan dalam menghadapi konflik tersebut.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS



Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini disusun untuk menjelaskan keterkaitan antara struktur sosial berbasis gender, karakteristik lingkungan kerja maskulin, serta pengalaman *Work-*

family Conflict (WFC) yang dialami oleh pekerja perempuan. Penelitian ini menggunakan *Social Dominance Theory* (SDT) sebagai landasan utama untuk memahami bagaimana sistem hierarki sosial dan ideologi patriarki membentuk ketimpangan gender dalam masyarakat maupun organisasi (Pratto et al., 2006; Sidanius & Pratto, 1999; Tesi et al., 2020).

Menurut SDT, masyarakat secara inheren tersusun dalam struktur hierarki yang menempatkan kelompok tertentu sebagai dominan dan kelompok lainnya sebagai subordinat, termasuk dalam konteks gender di mana laki-laki cenderung berada pada posisi dominan dibanding perempuan (Lee et al., 2011; Sidanius & Pratto, 1999). Hierarki ini dipertahankan melalui berbagai mekanisme seperti diskriminasi institusional, diskriminasi individu yang terakumulasi, serta *legitimizing myths* yang membenarkan ketimpangan sosial (Pratto & Stewart, 2012; Sidanius & Pratto, 1999). Dalam konteks organisasi, mekanisme tersebut termanifestasi dalam bentuk budaya kerja maskulin yang secara sistematis lebih menguntungkan laki-laki dibanding perempuan.

Lebih lanjut, SDT juga memperkenalkan konsep *Social Dominance Orientation* (SDO) yang menjelaskan kecenderungan individu dalam mendukung atau melegitimasi ketimpangan sosial (Contu et al., 2023; Sidanius & Pratto, 1999). Individu dengan SDO tinggi cenderung mempertahankan stereotip gender dan memandang perempuan sebagai kelompok subordinat, termasuk dalam konteks pekerjaan dan kepemimpinan (Austin & Jackson, 2019; Christopher & Wojda, 2008; Sibley et al., 2007). Hal ini memperkuat eksklusi perempuan dalam lingkungan kerja yang didominasi laki-laki.

Selain itu, ideologi patriarki sebagai bentuk konkret dari hierarki gender turut memperkuat pembagian peran sosial antara laki-laki dan perempuan, di mana laki-laki diasosiasikan dengan ranah publik dan perempuan dengan ranah domestik (Lerner, 1986; Purdie-Vaughns & Eibach, 2008; Walby, 1989). Perspektif ini diperkuat oleh *Gender Role Theory* yang menyatakan bahwa perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan merupakan hasil konstruksi sosial yang membentuk ekspektasi peran tertentu, seperti laki-laki yang bersifat *agentive* dan perempuan yang bersifat *communal* (Eagly, 1987; Wood & Eagly, 2010). Akibatnya, perempuan yang bekerja tetap dibebani tanggung jawab domestik, sehingga menghadapi tekanan peran ganda.

Dalam kondisi tersebut, pekerja perempuan yang berada di lingkungan kerja maskulin—yaitu lingkungan kerja yang didominasi oleh laki-laki dan berorientasi pada nilai maskulinitas—menghadapi tekanan tambahan untuk menyesuaikan diri dengan norma kerja yang kompetitif dan berorientasi kinerja (Galea & Chappell, 2022; Heilman, 1983; Kanter, 1977). Lingkungan kerja seperti ini juga memperkuat stereotip gender dan meningkatkan kemungkinan diskriminasi terhadap perempuan, terutama ketika mereka dianggap tidak sesuai dengan norma maskulin yang berlaku (Joshi et al., 2015; Reskin et al., 1999; Rudman & Phelan, 2008).

Tekanan tersebut kemudian memicu munculnya *Work-family Conflict*, yaitu kondisi ketika tuntutan dari peran pekerjaan dan keluarga tidak dapat dipenuhi secara bersamaan (Greenhaus & Beutell, 1985; Kahn, R.L., 1964). WFC terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*, yang masing-masing menggambarkan konflik akibat keterbatasan waktu, tekanan emosional, serta ketidaksesuaian pola perilaku antar peran (Greenhaus & Beutell, 1985). Selain itu, konflik ini juga dapat dijelaskan melalui mekanisme *spillover* dan *crossover*, di mana tekanan dari satu peran dapat berpindah ke peran lain atau bahkan ke individu lain (Bakker & Demerouti, 2013b; Kengatharan & Edwards, 2020; Westman, 2001).

Dengan demikian, kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini menggambarkan bahwa struktur sosial berbasis gender dan ideologi patriarki membentuk lingkungan kerja maskulin yang pada akhirnya memengaruhi pengalaman pekerja perempuan dalam menjalankan peran ganda. Kondisi ini kemudian memicu munculnya *Work-family Conflict* sebagai hasil dari interaksi antara tuntutan struktural, budaya organisasi, dan ekspektasi sosial terhadap peran gender (Greenhaus & Beutell, 1985; Sidanius & Pratto, 1999).

METODE PENELITIAN

Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami secara mendalam fenomena *Work-family Conflict* (WFC) pada pekerja perempuan dalam lingkungan kerja maskulin. Pendekatan ini memungkinkan eksplorasi makna, pengalaman, dan perspektif individu terhadap realitas sosial yang mereka alami secara kontekstual dan holistik (Cresswell & Poth, 2018; Holloway, 1997; Miles et al., 2014).

Pendekatan fenomenologi, khususnya *interpretative phenomenological analysis* (IPA), digunakan untuk mengeksplorasi pengalaman hidup (*lived experiences*) serta pemaknaan individu terhadap konflik peran yang dihadapi. Analisis juga mengacu pada perspektif fenomenologi hermeneutik Heideggerian yang menekankan keterkaitan antara pengalaman dan konteks keberadaan individu (*being-in-the-world*) (Clark et al., 2018; Cresswell & Poth, 2018; Moustakas, 1990; Schacht, 1972; Smith et al., 2009).

Partisipan terdiri dari tujuh pekerja perempuan di PT Perkebunan Nusantara I Regional 3 yang dipilih melalui *purposive sampling*, dengan kriteria telah menikah dan bersedia diwawancarai. Jumlah partisipan ditentukan berdasarkan prinsip kejenuhan data (*data saturation*), yaitu ketika tidak ditemukan informasi baru yang signifikan (Patton, 2014).

No	Nama	Status	Level Jabatan	Lama Bekerja	Usia
1	Ibu A	Menikah dengan anak	BRM-3	7 tahun	32 tahun
2	Ibu B	Menikah dengan anak	BRM-2	20 tahun	46 tahun
3	Ibu C	Menikah dengan anak	BRM-2	20 tahun	43 tahun
4	Ibu D	Menikah dengan anak	BRM-3	3 tahun	27 tahun
5	Ibu E	Menikah dengan anak	BRM-5	31 tahun	54 tahun
6	Ibu F	Menikah tanpa anak	BRM-3	3 tahun	27 tahun
7	Ibu G	Menikah tanpa anak	BRM-3	3 tahun	30 tahun

Data diperoleh melalui wawancara mendalam semi-terstruktur sebagai teknik utama, yang memungkinkan eksplorasi pengalaman, emosi, dan pemaknaan subjektif secara fleksibel namun tetap terarah (Healey-Etten & Sharp, 2010; Seidman, 1991). Data primer berasal dari hasil wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, literatur, dan penelitian terdahulu (“Primary and Secondary Sources: Guidelines for Authors,” 2009).

Analisis data dilakukan melalui tahapan transkripsi, familiarisasi, pengkodean, pengelompokan tema, dan interpretasi makna untuk mengidentifikasi tema-tema eksistensial dari pengalaman partisipan (Clark et al., 2018). Proses ini dibantu dengan perangkat lunak NVivo 12 untuk meningkatkan sistematisasi analisis.

Kode	Kategori Konseptual
Beban ibu yang bekerja	Pengalaman WFC Narasumber
Ekspektasi awal pada pekerjaan	
Tuntutan dari rumah	
Tuntutan dari pekerjaan	
Intervensi pekerjaan-keluarga	
Pergeseran makna	
Pilihan prioritas	
Menyikapi konflik	
Upaya menyeimbangkan	
Upaya preventif bentrok tanggung jawab	
Persepsi lingkungan kerja	Penggambaran Lingkungan Kerja
Ekspektasi sosial pada gender	

Laki-laki sebagai mayoritas gender	<i>Coping Mechanism</i>
Keberadaan sebagai perempuan	
Adaptasi lingkungan	
Pasif	
Defensif	

Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber, *member checking*, serta keterlibatan peneliti dalam jangka waktu yang memadai di lapangan guna memastikan kredibilitas dan kesesuaian interpretasi dengan pengalaman partisipan (Denzin & Lincoln, 2011; Wahyuni, 2023).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan wawancara mendalam terhadap tujuh pekerja perempuan yang telah menikah di PT Perkebunan Nusantara I Regional 3, ditemukan bahwa pengalaman *Work-family Conflict* (WFC) tidak berdiri sebagai persoalan individual semata, melainkan terbentuk melalui interaksi kompleks antara tuntutan pekerjaan, tanggung jawab keluarga, budaya organisasi, dan struktur relasi gender di tempat kerja. Analisis data menghasilkan tiga tema utama, yaitu: (1) pemaknaan *Work-family Conflict*, (2) realitas lingkungan kerja maskulin, dan (3) penyesuaian diri sebagai strategi bertahan.

Pemaknaan Work-family Conflict

Partisipan memaknai WFC sebagai kondisi ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga hadir secara bersamaan, sementara waktu, energi, dan kapasitas psikologis yang dimiliki terbatas. Konflik muncul ketika pekerjaan menyita waktu bersama keluarga, ketika urusan rumah tangga mengganggu fokus kerja, atau ketika keduanya menimbulkan tekanan emosional yang berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan konsep WFC sebagai bentuk *interrole conflict*, yaitu situasi ketika tekanan dari dua domain peran tidak kompatibel sehingga partisipasi dalam satu peran menghambat peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985).

Dalam pengalaman partisipan, konflik berbasis waktu (*time-based conflict*) terlihat dari kesulitan membagi waktu antara jam kerja, perjalanan, kebutuhan anak, serta tanggung jawab rumah tangga. Bagi partisipan yang memiliki anak, kebutuhan pengasuhan sering kali berbenturan dengan tuntutan kehadiran fisik dan disiplin kerja. Kondisi ini memperlihatkan bahwa keterbatasan waktu menjadi sumber konflik utama bagi perempuan bekerja, khususnya ketika sistem kerja masih berorientasi pada kehadiran dan jam kerja formal.

Konflik berbasis tekanan (*strain-based conflict*) muncul dalam bentuk kelelahan mental, stres, rasa bersalah, dan ketegangan emosional setelah menjalankan dua peran sekaligus. Setelah menghadapi tuntutan kerja, partisipan masih dihadapkan pada ekspektasi untuk tetap hadir secara emosional di rumah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tekanan dari satu domain dapat terbawa ke domain lain, sebagaimana konsep *spillover effect*, yaitu perpindahan emosi, stres, atau kelelahan antar peran (Bakker & Demerouti, 2013a).

Selain itu, konflik berbasis perilaku (*behavior-based conflict*) juga terlihat ketika partisipan harus menyesuaikan gaya perilaku yang berbeda antara rumah dan tempat kerja. Di tempat kerja, mereka dituntut tegas, profesional, dan rasional, sementara di rumah diharapkan bersikap lembut, sabar, dan penuh perhatian. Perbedaan ekspektasi perilaku ini memperlihatkan bahwa perempuan harus melakukan perpindahan identitas sosial secara terus-menerus.

Namun demikian, tingkat konflik tidak seragam. Sebagian partisipan menganggap WFC sebagai konsekuensi wajar dari perempuan bekerja, sedangkan yang lain memaknainya sebagai tekanan berat. Variasi ini menunjukkan bahwa WFC bersifat subjektif dan dipengaruhi dukungan pasangan, jumlah anak, kondisi ekonomi keluarga, fleksibilitas kerja, serta kapasitas personal dalam mengelola stres. Temuan ini mendukung penelitian Poulouse dan Sharma (2024), yang menyatakan bahwa dukungan sosial dan fleksibilitas kerja berperan penting dalam menurunkan intensitas WFC (Poulouse & Sharma, 2024b).

Narasumber	Pemaknaan Fenomena <i>Work-family Conflict</i>
-------------------	---

Ibu A	WFC disadari
Ibu B	WFC dinormalisasi
Ibu C	WFC dinormalisasi
Ibu D	WFC disadari
Ibu E	WFC dinormalisasi
Ibu F	WFC diantisipasi
Ibu G	WFC diantisipasi

Realitas Lingkungan Kerja Maskulin

Tema kedua menunjukkan bahwa pengalaman WFC tidak dapat dilepaskan dari konteks organisasi tempat partisipan bekerja. Kantor regional memiliki 19 pekerja perempuan dari total 127 karyawan, sehingga perempuan berada dalam posisi minoritas secara kuantitatif. Minoritas numerik ini tidak hanya berdampak pada jumlah representasi, tetapi juga pada dinamika kuasa dan budaya kerja.

Partisipan menggambarkan lingkungan kerja yang cenderung maskulin, yaitu menekankan ketegasan, ketahanan tekanan, jam kerja yang rigid, orientasi hasil, dan komunikasi yang lebih keras atau langsung. Nilai-nilai tersebut umumnya dilekatkan pada stereotip maskulinitas dalam organisasi. Dalam konteks seperti ini, perempuan sering kali diposisikan sebagai pihak yang harus menyesuaikan diri terhadap budaya dominan, bukan budaya yang menyesuaikan diri secara inklusif terhadap keberagaman pekerja.

Selain itu, terdapat kecenderungan segmentasi pekerjaan berbasis gender. Perempuan lebih banyak terkonsentrasi pada fungsi administratif, sekretariat, legal, atau sumber daya manusia, sementara fungsi inti bisnis dan teknis lebih didominasi laki-laki. Pola ini menunjukkan bahwa pembagian kerja tidak sepenuhnya netral, melainkan dipengaruhi asumsi sosial mengenai kompetensi gender. Temuan tersebut sejalan dengan Heilman (1983), yang menjelaskan bahwa perempuan sering dianggap kurang sesuai untuk pekerjaan yang diasosiasikan dengan karakteristik maskulin (Heilman, 1983).

Sebagai kelompok minoritas, partisipan juga menghadapi tekanan representasional. Mereka merasa perlu bekerja lebih baik, menjaga citra profesional, dan menghindari kesalahan karena performa individu sering dianggap mewakili kemampuan perempuan secara umum. Kondisi ini sesuai dengan konsep *tokenism* dari Kanter (1977), yaitu ketika kelompok minoritas mengalami visibilitas tinggi, stereotip, dan tekanan performa yang lebih besar (Kanter, 1977).

Dari perspektif *Social Dominance Theory*, dominasi laki-laki dalam organisasi mencerminkan keberlanjutan struktur hierarki sosial yang menempatkan kelompok tertentu pada posisi lebih diuntungkan. Hierarki tersebut dipertahankan melalui norma, kebiasaan, dan pembagian kerja yang tampak wajar namun sebenarnya mereproduksi ketimpangan gender (Sidanius & Pratto, 1999). Dengan demikian, pengalaman WFC pada partisipan tidak hanya berasal dari konflik dua peran, tetapi juga dari posisi sosial yang kurang menguntungkan di tempat kerja.

Penyesuaian Diri sebagai Strategi Bertahan

Menghadapi tekanan berlapis tersebut, partisipan mengembangkan berbagai strategi adaptif agar tetap dapat menjalankan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Strategi pertama adalah pengelolaan waktu yang ketat, seperti menyusun jadwal harian, mempersiapkan kebutuhan rumah tangga sebelum bekerja, dan memanfaatkan waktu secara efisien. Manajemen waktu menjadi mekanisme penting untuk mengurangi konflik berbasis waktu.

Strategi kedua adalah negosiasi peran dalam keluarga, terutama dengan pasangan. Partisipan yang memperoleh dukungan pasangan cenderung memiliki pengalaman konflik yang lebih rendah dibanding mereka yang tetap memikul sebagian besar tanggung jawab domestik sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa WFC bukan hanya isu pekerjaan, tetapi juga isu pembagian kerja dalam rumah tangga.

Strategi ketiga adalah pengelolaan emosi. Sebagian partisipan memilih menekan ketidaknyamanan, menghindari konfrontasi, atau mentoleransi perlakuan tertentu demi menjaga

hubungan kerja dan kestabilan karier. Strategi ini efektif dalam jangka pendek, tetapi berpotensi menimbulkan kelelahan emosional bila berlangsung terus-menerus.

Strategi keempat adalah mempertahankan profesionalisme dan meningkatkan kompetensi kerja. Beberapa partisipan berusaha menunjukkan performa tinggi agar mendapatkan legitimasi di lingkungan kerja yang maskulin. Dengan kata lain, kompetensi dijadikan modal untuk memperoleh penerimaan sosial.

Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar solusi terhadap konflik masih dibebankan pada perempuan sebagai individu, bukan pada perubahan sistem organisasi. Kondisi serupa ditemukan oleh Kinneer dan Naidoo (2024), yang menunjukkan bahwa perempuan di sektor maskulin sering mengandalkan *coping strategy* personal karena terbatasnya dukungan institusional (Kinneer & Naidoo, 2024).

Pembahasan

Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa WFC pada pekerja perempuan di lingkungan kerja maskulin merupakan fenomena multidimensional yang tidak cukup dijelaskan hanya melalui pendekatan manajemen waktu atau stres individual. Konflik terjadi karena perempuan berada pada persimpangan antara tuntutan produktivitas organisasi dan ekspektasi gender tradisional dalam keluarga.

Model klasik Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan bahwa konflik dapat muncul melalui dimensi waktu, tekanan, dan perilaku. Temuan studi ini mengonfirmasi ketiga dimensi tersebut, namun sekaligus memperluas pemahaman bahwa intensitas konflik diperkuat oleh struktur gender di tempat kerja (Greenhaus & Beutell, 1985). Dengan kata lain, dua perempuan dengan beban kerja serupa dapat mengalami tingkat konflik berbeda apabila berada dalam lingkungan organisasi yang berbeda.

Budaya kerja maskulin memperbesar tekanan psikologis karena perempuan tidak hanya harus bekerja dengan baik, tetapi juga terus membuktikan legitimasi keberadaannya. Mereka dituntut memenuhi target kerja, menjalankan tanggung jawab domestik, dan beradaptasi dengan budaya organisasi yang belum sepenuhnya inklusif. Temuan ini sejalan dengan Ghaleb et al. (2025), yang menunjukkan bahwa tekanan budaya patriarki meningkatkan rasa bersalah dan stres pada pekerja perempuan (Ghaleb et al., 2025).

Implikasinya, penyelesaian WFC tidak cukup melalui pelatihan manajemen waktu atau resiliensi individu saja. Organisasi perlu membangun intervensi struktural seperti fleksibilitas kerja, dukungan atasan, jalur karier yang setara, evaluasi berbasis kinerja objektif, serta budaya kerja yang bebas stereotip gender. Selain itu, kebijakan ramah keluarga seperti izin pengasuhan, pengaturan kerja fleksibel, dan dukungan kesejahteraan psikologis juga menjadi penting.

Dengan demikian, pengalaman WFC dalam studi ini menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-keluarga bukan semata persoalan pribadi perempuan, melainkan refleksi dari bagaimana organisasi dan masyarakat mengatur kerja, keluarga, dan relasi gender. Selama ketimpangan struktural masih bertahan, perempuan akan terus menanggung beban adaptasi yang lebih besar dibanding laki-laki.

KESIMPULAN

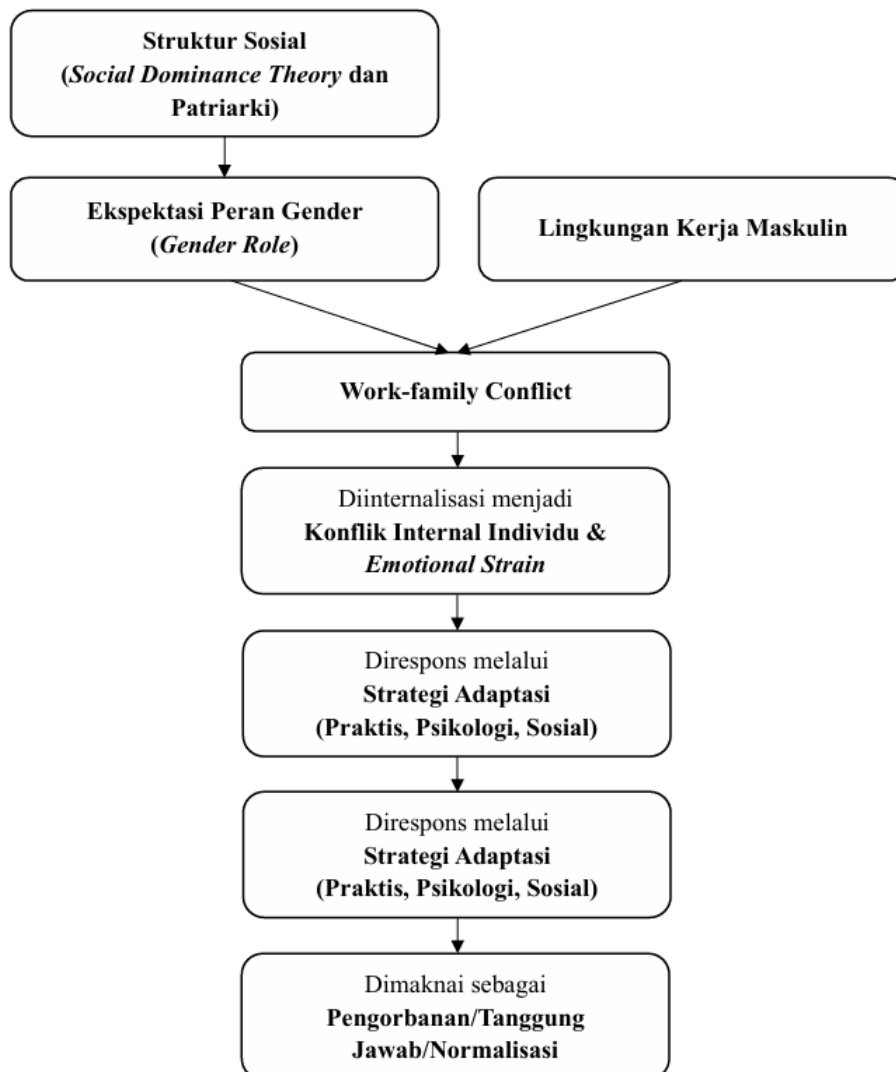
Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengalaman *Work-family Conflict* (WFC) pada pekerja perempuan yang bekerja sebagai minoritas gender di lingkungan kerja maskulin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman WFC tidak bersifat tunggal maupun homogen, tetapi bersifat dinamis dan dipengaruhi oleh fase kehidupan, kondisi keluarga, serta posisi perempuan dalam struktur organisasi

Temuan menunjukkan adanya tiga pola pemaknaan utama terhadap WFC. Pertama, WFC dimaknai sebagai konflik aktual yang paling kuat dirasakan oleh partisipan yang memiliki anak usia dini, di mana tuntutan pengasuhan, kebutuhan emosional keluarga, dan tanggung jawab pekerjaan hadir secara bersamaan. Kedua, WFC dinormalisasi sebagai bagian dari konsekuensi perempuan bekerja dan menjalani kehidupan berkeluarga. Ketiga, WFC dipersepsikan sebagai konflik potensial yang diantisipasi oleh partisipan yang belum memiliki anak melalui pengamatan terhadap pengalaman rekan kerja lain

Selain itu, hasil penelitian menegaskan bahwa konteks lingkungan kerja maskulin tidak hanya tercermin dari dominasi jumlah pekerja laki-laki, tetapi juga dari keberadaan norma, nilai, dan praktik kerja yang mereproduksi hierarki gender. Bentuk-bentuk seperti stereotip gender, candaan seksis, tuntutan pembuktian diri yang lebih tinggi, serta segmentasi peran kerja menjadi realitas yang harus dinegosiasikan oleh pekerja perempuan. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa konflik kerja-keluarga tidak dapat dipisahkan dari konteks sosial organisasi tempat perempuan bekerja.

Dalam merespons situasi tersebut, pekerja perempuan mengembangkan berbagai strategi bertahan yang didominasi oleh penyesuaian diri, pengelolaan emosi, toleransi terhadap ketidaknyamanan, serta pengaturan prioritas antara pekerjaan dan keluarga. Strategi tersebut memungkinkan perempuan tetap bertahan dan menjalankan peran profesionalnya, namun pada saat yang sama berpotensi memindahkan tekanan ke ranah internal individu dalam bentuk kelelahan emosional dan *strain-based conflict* yang berkepanjangan

Secara teoretis, temuan ini memperkuat pandangan bahwa WFC tidak semata-mata merupakan benturan antara dua peran, sebagaimana dijelaskan oleh Greenhaus dan Beutell (1985), tetapi juga merupakan hasil interaksi antara tuntutan peran, siklus kehidupan, dan relasi kuasa berbasis gender dalam organisasi. Temuan ini juga mendukung perspektif *Social Dominance Theory* yang menjelaskan bahwa ketimpangan gender dapat dipertahankan melalui struktur sosial dan praktik organisasi yang menguntungkan kelompok dominan (Sidanius & Pratto, 1999).



Dengan demikian, WFC pada perempuan di sektor kerja maskulin perlu dipahami sebagai isu multidimensional yang melibatkan aspek personal, keluarga, organisasi, dan struktur sosial, oleh karena itu, upaya menciptakan keseimbangan kerja-keluarga juga memerlukan perubahan kebijakan organisasi yang lebih inklusif, sensitif gender, dan mendukung kesejahteraan.

REFERENSI

- Austin, D. E. J., & Jackson, M. (2019). Benevolent and hostile sexism differentially predicted by facets of right-wing authoritarianism and social dominance orientation. *Personality and Individual Differences, 139*, 34–38. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.11.002>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013a). The spillover-crossover model. In *New frontiers in work and family research*. (pp. 55–70). Psychology Press.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013b). The spillover-crossover model. *New Frontiers in Work and Family Research, Psychology Press*, 55–70.
- Brock, M., & Persson, S. (2025). Female desire in phallogocentric industries: A duo-ethnographic interrogation. *Organization, 32*(4), 566–583. <https://doi.org/10.1177/13505084231224024>
- Christopher, A. N., & Wojda, M. R. (2008). Social Dominance Orientation, Right-Wing Authoritarianism, Sexism, and Prejudice Toward Women in the Workforce. *Psychology of Women Quarterly, 32*(1), 65–73. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2007.00407.x>
- Clark, K., Ferkins, L., Smythe, L., & Jogulu, U. (2018). Valuing the lived experience: a phenomenological study of skiing*. *Sport in Society, 21*(2), 283–301. <https://doi.org/10.1080/17430437.2016.1221933>
- Cole, S., Rajaratnam, S., Liani, M., Joshi, D., Basnet, S., Bisht, M., Shijagurumayum, M. S., Jain, M., Kumar, P., Fischer, K., Puzozaa, D., Reyes, A., & Velasco, H. (2024). Feminist Research in Agriculture: Moving Beyond Gender-Transformative Approaches. In *Gender, Power and Politics in Agriculture: Revisiting Theory and Practice*. https://doi.org/10.1007/978-3-031-60986-2_10
- Contu, F., Tesi, A., & Aiello, A. (2023). *behavioral sciences Intergroup Contact Is Associated with Less Negative Attitude toward Women Managers : The Bolstering Effect of Social Dominance Orientation*.
- Cresswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Approaches (4th ed.)* (4th ed.). Sage Publication.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2011). *The Sage Handbook of Qualitative Research*. SAGE Publications Inc.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex Differences in Social Behavior: A Social Role Interpretation*. NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Galea, N., & Chappell, L. (2022). Male-dominated workplaces and the power of masculine privilege: A comparison of the Australian political and construction sectors. *Gender, Work & Organization, 29*(5), 1692–1711. <https://doi.org/10.1111/gwao.12639>
- Ghaleb, A. M., Abdulkhaliq, L., Al-nour, H. A., Amrani, M. A., Hebah, H. A., & Mejjauoli, S. (2025). Perceptions of Work–Family–Engineering Relationships Among Employed Female Engineers in Yemen: A Survey Study. *Societies, 15*(1). <https://doi.org/10.3390/soc15010013>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles . *Academy of Management Review, 10*(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Healey-Etten, V., & Sharp, S. (2010). Teaching Beginning Undergraduates How to Do an In-depth Interview: A Teaching Note with 12 Handy Tips. *Teaching Sociology, 38*(2), 157–165. <https://doi.org/10.1177/0092055X10364010>
- Heilman, M. E. (1983). Sex bias in work settings: The lac of fit model. *Research in Organizational Behavior, 5*, 269–298.
- Henrotte, S., & Van den Broeck, G. (2026). How does gender shape the adoption of sustainable agricultural practices? Evidence from Belgium. *Journal of Rural Studies, 121*(September 2025). <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2025.103919>
- Holloway, I. (1997). *Basic Concepts for Qualitative Research* (Issue London: Blackwell Science).
- Hosain, M. S. (2024). The dilemma of work-family balance for the dual-career couples with child/children: qualitative evidence from Bangladesh based on Family Systems Theory. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2023-4096>
- Huang, Z.-T., & Chang, W.-W. (2024). *Work-Family Conflict, Social Support and Career Development Decision: A Study on Working Mothers in Taiwan A Professional Practice Report Submitted to the Graduate Faculty in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADM.*

- Joshi, A., Son, J., & Roh, H. (2015). When Can Women Close the Gap? A Meta-Analytic Test of Sex Differences in Performance and Rewards. *Academy of Management Journal*, 58(5), 1516–1545. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0721>
- Kahn, R.L., et al. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. Wiley, New York.
- Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965–990.
- Kengatharan, N., & Edwards, C. (2020). The development and application of a scale to measure the extent and forms of work-family conflict in collectivist cultures. *International Journal of Manpower*, 42(4), 581–603. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2019-0199>
- Kim, L., Maijan, P., & Yeo, S. F. (2025). Spillover effects of work–family conflict on job consequences influencing work attitudes. *Scientific Reports*, 15(1), 1–16. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-93940-3>
- Kinnear, L. C., & Naidoo, A. (2024). Double shift, double stress: How female manufacturing managers cope with work–family conflict. *SA Journal of Industrial Psychology*, 50. <https://doi.org/10.4102/sajip.v50i0.2207>
- Kurt Topuz, S. (2025). The determination of femininity through biased gender norms: being a woman in Germany – a study on Turkish women. *International Journal of Sociology and Social Policy*, October. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-02-2025-0106>
- Lee, I.-C., Pratto, F., & Johnson, B. T. (2011). Intergroup consensus/disagreement in support of group-based hierarchy: An examination of socio-structural and psycho-cultural factors. *Psychological Bulletin*, 137(6), 1029–1064. <https://doi.org/10.1037/a0025410>
- Lerner, G. (1986). *The Creation of Patriarchy* (Issue Oxford University Press).
- Liang, F., Cai, Y., & Duan, J. (2023). Understanding working mothers' difficulty: From need frustration to family-work conflict. *Journal of Management and Organization*. <https://doi.org/10.1017/jmo.2023.50>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methods* (3rd ed.). SAGE Publications Inc.
- Moustakas, C. (1990). *Heuristic Research: Design, Methodology, and Applications*. SAGE Publications Inc.
- Nauman, S., Imam, H., & Basit, A. A. (2023). Surface acting and work–family conflict: the roles of exhaustion, anxiety and education. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 26(1–2), 61–77. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-09-2021-0165>
- Patton, M. Q. (2014). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. Sage Publication.
- Poulose, J., & Sharma, V. (2024a). Exploring the mediating role of job and life satisfaction between work–family conflict, family–work conflict and turnover intention. *Evidence-Based HRM*. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2023-0091>
- Poulose, J., & Sharma, V. (2024b). Influence of Family-Work Conflict on Career Break Decision among Indian Women: When Family Ties, Tie you Down! *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 15(1). <https://doi.org/10.1504/ijwoe.2024.10056793>
- Power, K. (2020). The COVID-19 pandemic has increased the care burden of women and families. *Sustainability: Science, Practice, and Policy*, 16(1), 67–73. <https://doi.org/10.1080/15487733.2020.1776561>
- Pratto, F., Sidanius, J., & Levin, S. (2006). Social dominance theory and the dynamics of intergroup relations: Taking stock and looking forward. *European Review of Social Psychology*, 17(1), 271–320. <https://doi.org/10.1080/10463280601055772>
- Pratto, F., & Stewart, A. L. (2012). *Social Dominance Theory*.
- Primary and Secondary Sources: Guidelines for Authors. (2009). *The American Journal of Nursing*, 109(4), 76–77. <http://www.jstor.org.proxy.undip.ac.id:2048/stable/25684548>
- Purdie-Vaughns, V., & Eibach, R. P. (2008). Intersectional Invisibility: The Distinctive Advantages and Disadvantages of Multiple Subordinate-Group Identities. *Sex Roles*, 59(5–6), 377–391. <https://doi.org/10.1007/s11199-008-9424-4>
- Qanti, S. R., Peralta, A., & Zeng, D. (2022). Social norms and perceptions drive women's participation in agricultural decisions in West Java, Indonesia. *Agriculture and Human Values*, 39(2), 645–662. <https://doi.org/10.1007/s10460-021-10277-z>

- Rachmawati, R. R., Siscawati, M., Seda, F. S. S. E., & Sudaryanto, T. (2025). Reaping Equality: Strategies for Gender Roles in Indonesia's Agricultural Transformation. *Asia and the Pacific Policy Studies*, 12(2). <https://doi.org/10.1002/app5.70021>
- Rasheed, M., Iqbal, S., & Mustafa, F. (2018). Work-family conflict and female employees' turnover intentions. *Gender in Management*, 33(8), 636–653. <https://doi.org/10.1108/GM-09-2017-0112>
- Ratnaningsih, I. Z., Idris, M. A., & Yulita, Y. (2023). Testing spillover-crossover effects of work-family conflict and family-work conflict on Indonesian spouses. *Cross Cultural and Strategic Management*, 30(2), 197–218. <https://doi.org/10.1108/CCSM-01-2022-0015>
- Reskin, B. F., McBrier, D. B., & Kmec, J. A. (1999). The Determinants and Consequences of Workplace Sex and Race Composition. *Annual Review of Sociology*, 25, 335–361. <http://www.jstor.org/stable/223508>
- Rudman, L. A., & Phelan, J. E. (2008). Backlash effects for disconfirming gender stereotypes in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 28, 61–79. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2008.04.003>
- Sameni, M. K., Ghorbanali, E., Jafari, M., & Mansouri, M. R. K. (2025). Analyzing Status of Female workforce in the Railway Industry: A Case Study. *Transportation Research Procedia*, 82(July 2023), 3838–3848. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2024.12.011>
- Schacht, R. (1972). Husserlian and Heideggerian Phenomenology. *Philosophical Studies: An International Journal for Philosophy in the Analytic Tradition*, 23(5), 293–314. <http://www.jstor.org.proxy.undip.ac.id:2048/stable/4318732>
- Seidman, I. E. (1991). *Interviewing as Qualitative Research: A Guide for Researchers in Education and the Social Sciences*. Teachers College Press.
- Sibley, C. G., Wilson, M. S., & Duckitt, J. (2007). Antecedents of Men's Hostile and Benevolent Sexism: The Dual Roles of Social Dominance Orientation and Right-Wing Authoritarianism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33(2), 160–172. <https://doi.org/10.1177/0146167206294745>
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *Social Dominance: An Intergroup Theory of Social Hierarchy and Oppression*. Cambridge University.
- Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative Phenomenological Analysis*. SAGE Publications Inc.
- Tesi, A., Pratto, F., Pierro, A., & Aiello, A. (2020). Group dominance in hierarchy-attenuating and hierarchy-enhancing organizations: The role of social dominance orientation, need for cognitive closure, and power tactics in a person–environment (mis)fit perspective. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 24(2), 102–114. <https://doi.org/10.1037/gdn0000117>
- United Nations Development Programme. (2023). *Gender Inequality Index (GII): Human Development Reports*.
- Wahyuni, S. (2023). *Riset Kualitatif*. Kompas Media Nusantara.
- Walby, S. (1989). Theorising Patriarchy. *Sociology*.
- Westman, M. (2001). Stress and Strain Crossover. *Human Relations*, 54(6), 717–751. <https://doi.org/10.1177/0018726701546002>
- Wood, W., & Eagly, A. H. (2010). Gender. In *Handbook of Social Psychology*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/9780470561119.socpsy001017>
- World Bank. (2023). *Employment in agriculture, female (% of female employment)*. https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.FE.ZS?end=2023&name_desc=false&start=2019
- Yusuf, R. M., & Hasnidar, H. (2020). Work-family conflict and career development on performance of married women employees. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 9(1), 151–162. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i1.601>