



Memimpin Dengan Seimbang: Strategi Efektif Di Tengah *Work Family Conflict* Di PT. Esta Dana Ventura

Andita Dwi Putri Mevia Muller¹, Miftahul Jannah², Indi Latifah Ekaputri Usman³, Nurfajrianty Rasyid⁴,
Muhammad Rhesa⁵

¹²³⁴ Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

Anditadwimuller@gmail.com, miftahuljannahxxx83@gmail.com, indilathifah0492@gmail.com, nurfajryrantirasyid@unm.ac.id,
muh.rhesa@unm.ac.id

Abstrak

Perempuan yang bekerja sering dihadapkan pada tantangan peran ganda, yaitu sebagai pencari nafkah sekaligus pengelola rumah tangga, yang dapat memicu konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga atau dikenal sebagai *Work-Family Conflict*. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi efektivitas seminar bertema "*Memimpin dengan Seimbang: Strategi Efektif di Tengah Work-Family Conflict*" dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan manajemen konflik peran ganda pada perempuan pekerja. Peserta seminar ini melibatkan 19 kepala cabang mikro dan UKM PT Esta Dana Ventura di Sulawesi Selatan. Metode pelaksanaan mencakup wawancara dengan pihak Human Capital Business Partner dan observasi langsung terhadap aktivitas kepala cabang di PT Esta Dana Ventura. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran *pre-test* dan *post-test* menggunakan *Google Form*. Analisis data menggunakan *Uji Wilcoxon* menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta setelah mengikuti seminar ($Z = -3,738$, $p < 0,05$). Dengan demikian, seminar ini terbukti sebagai intervensi edukatif yang efektif dalam meningkatkan kemampuan perempuan dalam menghadapi *Work-Family Conflict*.

Kata Kunci: Perempuan Bekerja, Peran ganda, *Work-Family Conflict*, Seminar

PENDAHULUAN

Secara alami, perempuan memiliki peran utama dalam mengasuh dan merawat keluarga. Namun, di tengah era modern ini, meningkatnya kebutuhan hidup mendorong banyak perempuan untuk turut berkontribusi dalam memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Hal ini menyebabkan banyak perempuan yang memilih untuk bekerja demi membantu kestabilan finansial rumah tangga. Tidak jarang, perempuan harus menjalani peran ganda, yakni sebagai pencari nafkah sekaligus pengelola rumah tangga. Tuntutan ini tentu bukan hal yang mudah, sebab mereka dituntut untuk tetap produktif di tempat kerja, sambil tetap menjalankan tanggung jawab domestik yang tak kalah berat di lingkungan keluarga (Puspitasari, R., Idris, J., & Raharjo, J. S. D., 2024).

Fenomena perempuan yang bekerja bukanlah hal yang baru dalam masyarakat. Proses modernisasi dan globalisasi telah menghapus batasan bagi perempuan untuk berpartisipasi dalam dunia kerja, baik karena keinginan pribadi maupun sebagai suatu keharusan. Keterlibatan perempuan di tempat kerja diperkirakan memainkan peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Fadhila, M. & Hairina, Y., 2018). Di era modern ini, wanita memasuki dunia kerja tanpa rasa tabu, dan banyak dari mereka yang menjadi pemimpin dalam organisasi atau bahkan negara. Perkembangan ekonomi yang pesat, kemajuan teknologi, serta pergeseran budaya telah membawa dampak besar terhadap sikap dan cara pandang masyarakat, yang pada akhirnya turut memengaruhi kondisi manusia. (Adjiputra, W. H. & Istiqomah, 2023). Berdasarkan data yang ada dari BPS (Badan Pusat Statistik) tahun 2024 presentasi data tenaga kerja mengalami peningkatan sebesar 0,57% dari tahun 2023 berjumlah 35,75 dan tahun 2024 naik menjadi 36,32% (Badan Pusat Statistik, 2025).

Dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja, kehadiran individu seringkali dapat menimbulkan konflik. Konflik ini umumnya muncul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga, yang menyulitkan individu untuk menjalankan kedua peran tersebut secara bersamaan. Fenomena ini dikenal sebagai *work-family conflict*, atau konflik peran ganda, yang merupakan jenis konflik antar peran yang terjadi ketika seseorang kesulitan menyeimbangkan tanggung jawab di pekerjaan dan keluarga (Harriyanty, Y., & Tiarapuspa, 2023). Konflik peran ganda dapat dialami oleh semua pekerja, baik pria maupun wanita, tetapi penelitian menunjukkan bahwa wanita lebih rentan terhadap masalah ini. Dampak dari konflik ini tidak hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga berdampak pada keluarga dan organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan bisa terganggu, tingkat stres meningkat, beban kerja bertambah, dan angka ketidakhadiran juga dapat meningkat akibat konflik tersebut (Rahmadiani, H., & Rozana, 2022).

Work-Family Conflict merupakan jenis konflik yang terjadi ketika tuntutan dari pekerjaan dan keluarga saling bertolak belakang. Artinya, keterlibatan dalam peran di tempat kerja menjadi lebih sulit karena adanya keterlibatan dalam peran keluarga, begitu pula sebaliknya (Greenhaus & Beutell, 1985). *Work-Family Conflict* terdiri dari dua domain, yaitu *Work to Family Conflict* dan *Family to Work Conflict*. Konflik ini muncul ketika tuntutan dalam salah satu peran baik di

keluarga maupun di pekerjaan bertentangan satu sama lain, sehingga keterlibatan dalam pekerjaan menghambat peran di keluarga atau pun sebaliknya (Netemeyer, et. al., 1996).

Menurut Greenhaus & Beutell (1985), terdapat 3 (tiga) aspek dari *Work-Family Conflict* yaitu a) *Time-Based Conflict*, b) *Strain-Based Conflict*, c) *Behavior-Based Conflict*.

a. Time-Based Conflict

Time-Based Conflict terjadi ketika waktu yang dihabiskan untuk satu peran mengganggu keterlibatan dalam peran lainnya. Bentuknya bisa berupa tekanan waktu yang membuat seseorang tidak mampu memenuhi ekspektasi peran lain atau merasa lebih nyaman di satu peran meski sedang menjalani peran berbeda. Sumber konflik dari pekerjaan mencakup jam kerja yang berlebihan, lembur, dan *shift* atau sesi yang tidak teratur. Dari sisi keluarga, konflik muncul karena tuntutan untuk lebih banyak terlibat dalam aktivitas rumah tangga. Perempuan, terutama yang telah menikah dan memiliki anak, lebih rentan mengalami *Work-Family Conflict* karena harus menyeimbangkan peran ganda.

b. Strain-Based Conflict

Strain-Based Conflict terjadi ketika pekerja perempuan sering mengalami ketegangan akibat *Work-Family Conflict*. Stres kerja bisa memicu kecemasan, kelelahan, depresi, hingga mudah marah, dan membuat seseorang kesulitan menjalani peran lainnya. Di tempat kerja, ketidakjelasan tugas, konflik, atau rasa kecewa terhadap pekerjaan bisa memperparah stres. Sementara dalam keluarga, konflik dan kurangnya dukungan pasangan bisa memperbesar resiko terjadinya *Work-Family Conflict*. Beban waktu yang besar dari peran keluarga juga dapat memicu stres, baik secara langsung maupun tidak langsung.

c. Behavior-Based Conflict

Behavior-Based Conflict terjadi ketika tuntutan perilaku antara peran di pekerjaan dan di keluarga dapat menimbulkan konflik dalam diri seseorang. Di tempat kerja, seseorang diharapkan bersikap logis, tegas, dan agresif, sedangkan di rumah, ia dituntut untuk hangat, emosional, dan penuh perhatian sebagai anggota keluarga.

Berdasarkan hasil wawancara *Human Capital Business Partner* tentang fenomena yang terjadi di lingkungan kerja sehingga penulis melaksanakan program seminar dengan tema “Memimpin dengan seimbang: Strategi efektif di tengah *Work-Family Conflict*” yang bertujuan untuk memberikan wawasan dan strategi bagi perempuan pekerja dalam menghadapi tantangan peran ganda. Seminar ini dirancang untuk membantu peserta memahami dinamika konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga.

METODE

Metode pelaksanaan kegiatan ini dilakukan dalam bentuk seminar dengan tema “Memimpin dengan seimbang: Strategi efektif di tengah *Work-Family Conflict*”. Materi yang disampaikan pada kegiatan seminar ini meliputi: pengenalan konflik peran ganda, strategi menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga serta gaya kepemimpinan yang cocok untuk *work-family conflict*.

Tahap Pelaksanaan

a. Wawancara

Kegiatan ini diawali dengan melakukan wawancara dengan *Human Capital Business Partner* selaku pimpinan SDM di perusahaan yang memfasilitasi komunikasi antara perusahaan dengan karyawan. Setelah melakukan wawancara, penulis menganalisa permasalahan yang terjadi berdasarkan data wawancara yang dikumpulkan. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa wawancara adalah proses komunikasi antara dua orang yang saling bertukar pikiran dan informasi melalui tanya jawab. Metode ini digunakan baik untuk menemukan isu dalam penelitian maupun untuk memperoleh data yang lebih mendalam dari narasumber.

b. Observasi

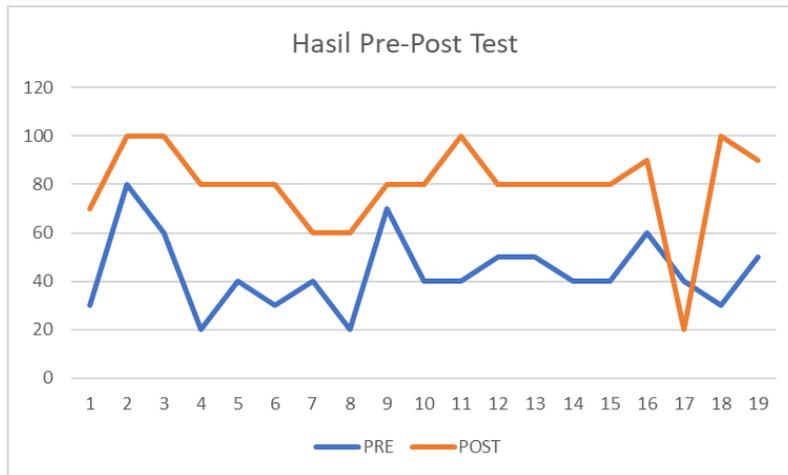
Observasi dilakukan dengan turun langsung ke beberapa cabang di daerah Makassar untuk mengamati aktivitas-aktivitas *Branch Manager* selama waktu kerja. Menurut Sugiyono (2017) observasi adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung terhadap objek di lapangan.

Alur Pelaksanaan

Kegiatan ini dilaksanakan pada hari Sabtu, tanggal 19 April 2025 dengan dihadiri oleh 19 kepala cabang PT. Esta Dana Ventura daerah Sulawesi Selatan. Pada tahap ini, kegiatan diawali dengan pelaksanaan *pre-test* kepada 19 peserta, kemudian dilanjutkan dengan pemberian materi, sesi diskusi atau tanya jawab, dan diakhiri dengan pengisian *post-test*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Seminar yang dilakukan pada tanggal 19 April 2025 pada pukul 09.00 hingga 12.00 WITA tentang “Memimpin dengan seimbang: Strategi efektif di tengah *Work-Family Conflict*”. Kegiatan ini dilakukan secara langsung di Cafe Redcorner yang di hadiri oleh 19 *Branch Manager* Esta Dana Ventura Sulawesi Selatan. Adapun hasil yang di dapatkan dari pengisian *pre-post test* sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik hasil *Pre-Post Test*

Berdasarkan grafik diatas, dapat dilihat terdapat perbedaan dari *pre-post test*. Hasil *pre-post test* mengalami peningkatan, langkah berikutnya dilakukan uji *Wilcoxon*.

Uji Wilcoxon

| | <i>Post Test-Pre Test</i> |
|------------------------|---------------------------|
| Z | -3.738 ^b |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .000 |

Tabel 1. Uji *Wilcoxon*

Berdasarkan hasil tabel diatas, diperoleh hasil *pre* dan *post-test* menggunakan uji *Wilcoxon Signed Ranks Test* yang menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan. Berdasarkan nilai Z yang diperoleh adalah -3,738 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 < 0,05. Ini mengindikasikan bahwa ada perubahan yang signifikan dalam pemahaman peserta tentang konflik peran ganda setelah mengikuti seminar.



Gambar 2. Dokumentasi Kegiatan Seminar

Program ini menunjukkan bahwa peserta yang mengikuti seminar mengalami peningkatan yang signifikan dalam memahami strategi yang efektif untuk wanita yang memiliki peran ganda. Program seminar yang dilaksanakan menunjukkan bahwa materi yang diberikan efektif dalam menyesuaikan kebutuhan yang dibutuhkan peserta. Selain itu, program ini memberikan wadah untuk para *Branch Manager* yang merupakan sekelompok wanita yang bekerja sekaligus ibu rumah tangga yang memiliki kondisi yang sama, yaitu mengalami konflik dalam keluarga di rumah dan juga pekerjaannya di kantor.

Rangkaian dalam program yang dilaksanakan juga mencakup sesi *Role Play* atau bermain peran di mana para *Branch Manager* membedakan dan mencocokkan antara perbandingan peran & keseimbangan sebagai ibu rumah tangga dan juga karyawan. *Role Play* dibagi menjadi tiga kelompok, dua kelompok terdiri dari enam orang dan satu kelompok terdiri dari tujuh orang. Terdapat satu kelompok yang berhasil memberikan perbandingan peran yang seimbang antara ibu rumah tangga dan karyawan dengan benar. *Role play* membuat peserta yang mengikuti seminar menjadi lebih paham akan peran yang seimbang antara wanita yang bekerja dan ibu rumah tangga.

Seminar merupakan salah satu metode yang efektif untuk membantu pemahaman dan mengelola antara bekerja dan menjadi ibu rumah tangga. Sejalan dengan penelitian Rosmawati, dkk (2023) menunjukkan bahwa seminar terbukti mampu meningkatkan wawasan dan keterampilan seseorang melalui proses pembelajaran atau pengarahan yang bertujuan untuk memengaruhi atau mengubah perilaku, baik secara individu maupun kelompok. Penelitian tersebut menggaris bawahi bahwa pemberian intervensi melalui seminar efektif sehingga penelitian ini disusun sebagai hasil dari seminar yang telah dilaksanakan mengenai upaya pemahaman untuk meningkatkan strategi yang efektif dalam mengalami *Work-Family Conflict* pada pekerja wanita di PT. Esta Dana Ventura di Wilayah Sulawesi Selatan.

KESIMPULAN

Seminar "Memimpin dengan Seimbang: Strategi Efektif di Tengah *Work-Family Conflict*" berhasil meningkatkan pemahaman para *Branch Manager* perempuan di PT. Esta Dana Ventura wilayah Sulawesi Selatan dalam menghadapi konflik peran ganda. Berdasarkan hasil analisis data *pre-test* dan *post-test* menggunakan uji *Wilcoxon*, terdapat perubahan signifikan dalam pemahaman peserta setelah mengikuti seminar. Program ini efektif dalam memberikan wawasan dan strategi praktis kepada perempuan pekerja untuk menyeimbangkan peran sebagai karyawan dan ibu rumah tangga. Melalui materi yang tepat, diskusi interaktif, dan sesi *role play*, peserta dapat lebih memahami dinamika konflik pekerjaan dan keluarga serta mampu mengembangkan keterampilan manajemen peran ganda dengan lebih baik. Seminar ini membuktikan bahwa intervensi berbasis edukasi seperti seminar dapat menjadi solusi efektif untuk membantu perempuan pekerja mengatasi *Work-Family Conflict*

UCAPAN TERIMA KASIH

Kelompok Bentuk Kegiatan Pembelajaran (BKP) Mandiri mengucapkan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan dan penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada jajaran manajemen PT. Esta Dana Ventura, khususnya para kepala cabang yang telah berpartisipasi aktif dalam kegiatan seminar bertema "Memimpin dengan Seimbang: Strategi Efektif di Tengah *Work-Family Conflict*." Kami juga menyampaikan penghargaan kepada dosen pembimbing lapangan serta seluruh sivitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar atas dukungan dan arahan yang diberikan sepanjang kegiatan ini berlangsung. Tak lupa, terima kasih kami tujukan kepada seluruh anggota tim BKP Mandiri yang telah menunjukkan dedikasi dan kerja sama yang luar biasa demi menyelesaikan kegiatan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adjiputra, W. H., & Istiqomah (2023). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Work-Family Conflict* pada Wanita Karir. *Jurnal Psibernetika*, 16(1).
- Badan Pusat Statistik. (2025). Diakses pada 23 April 2025 dari: <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3MCMY/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>.
- Fadhila, M., & Hairina, Y. (2018). Strategi *Work-Family Balance* pada Perempuan Suku Banjar yang Memiliki Peran Ganda. *Jurnal Studia Insania*, 6(2).
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, Vol. 10, No. , pp. 76-88.
- Harriyanty, Y., & Tiarapuspa. (2023). Review Literature *Work Family Conflict* pada Wanita Pektja. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2).

- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 81 . No. 4. pp. 400-410.
- Puspitasari, R., Idris, J., & Raharjo, J. S. D. (2024). Konflik pekerjaan pada keluarga wanita-studi literatur. *Semnasia (Seminar Nasional Ilmu Administrasi)*, 1(1).
- Rahmadiani, H., & Rozana, A. (2022). Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Wanita yang Bekerja di Rumah. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1).
- Rosmawati, I. D., Indrasari, S. R., Herdini, C., FLes, R., Tan, I. B., Fidianingsih, I. (2023). Efektivitas seminar untuk meningkatkan pengetahuan tentang kewaspadaan kanker nasofaring bagi tenaga kesehatan di Kabupaten Gunungkidu, *Berkala Ilmiah Kedokteran dan Kesehatan Masyarakat*. 2(2). 71-77.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.