



Dinamika Beban Ganda Karyawan Perempuan pada Era *Work From Home* dan *Hybrid Working*

Bintang Mutiara Maharani^{1*}, Diah Ayu Retno Palupi², Rafika Meilia Sari³

¹Program Studi Manajemen Keuangan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

²Program Studi Manajemen Keuangan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

³Program Studi Manajemen Keuangan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

*Penulis Korespondensi: bintangmutt@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine how the double burden experienced by female employees has changed in the era of work from home (WFH) and hybrid working. The method used is a Systematic Literature Review (SLR) by systematically reviewing and selecting 10 relevant national scientific articles related to double burden, work-family conflict, and flexible working systems published between 2021–2026. The collected data were analyzed using a thematic analysis approach to identify major themes related to work flexibility, domestic responsibilities, organizational support, and work-life balance. The results of this study provides an overview of the dynamics of women's double burden within flexible working systems by showing that WFH and hybrid working do not always create work-life balance, but can also increase work-family conflict, psychological pressure, and the blurring boundaries between work and personal life. This study also strengthens discussions regarding the influence of work digitalization on the changing patterns of women workers' double burden in the modern work environment. In addition, less adaptive organizational policies and limited support further intensify the complexity of the double burden. These findings indicate that without proper management, flexible work arrangements may become a new source of pressure. Therefore, human resource management needs to play a more active role in designing responsive policies that support better role balance.*

Keywords: *Double Burden; Female Employees; Hybrid Working; WFH.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana beban ganda yang dialami karyawan perempuan berubah pada era *work from home* (WFH) dan *hybrid working*. Metode yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* (SLR) dengan menelaah dan menyeleksi 10 artikel ilmiah nasional yang relevan terkait beban ganda, *work-family conflict*, dan sistem kerja fleksibel pada periode 2021–2026. Data penelitian dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik untuk menemukan pola pembahasan terkait fleksibilitas kerja, tanggung jawab domestik, dukungan organisasi, dan *work-life balance*. Hasil dari penelitian ini memberikan gambaran mengenai dinamika beban ganda perempuan pada sistem kerja fleksibel dengan menunjukkan bahwa WFH dan *hybrid working* tidak selalu menciptakan keseimbangan kerja, tetapi juga dapat meningkatkan *work-family conflict*, tekanan psikologis, dan kaburnya batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini juga memperkuat kajian mengenai pengaruh digitalisasi kerja terhadap perubahan pola beban pekerja perempuan dalam lingkungan kerja modern. Selain itu, kebijakan organisasi yang belum sepenuhnya adaptif serta minimnya dukungan kerja memperkuat kompleksitas beban ganda yang dialami. Temuan ini menunjukkan bahwa tanpa pengelolaan yang tepat, fleksibilitas kerja berpotensi menjadi sumber tekanan baru. Oleh karena itu, diperlukan peran aktif manajemen sumber daya manusia dalam merancang kebijakan kerja yang lebih responsif dan mendukung keseimbangan peran karyawan.

Kata kunci: *Beban Ganda; Hybrid Working; Karyawan Perempuan; WFH.*

1. LATAR BELAKANG

Pola aktivitas karyawan secara signifikan memiliki berubah akibat dari perkembangan sistem kerja kontemporer, terutama sejak adanya penerapan *Work From Home* (WFH) dan *hybrid working*. Mekanisme kerja dipengaruhi oleh perubahan ini. Interaksi antara kehidupan pribadi dan profesional juga terpengaruh. Karena tuntutan peran ganda, karyawan perempuan menghadapi tantangan yang lebih sulit dalam kondisi ini. Perempuan harus tetap produktif di tempat kerja sambil menjalankan tugas rumah tangga. Situasi seperti ini menghasilkan dinamika beban ganda yang semakin fleksibel tetapi juga semakin tidak terkontrol. Menurut (Suryaningtyas et al., 2022), fleksibilitas kerja seringkali menimbulkan tekanan tambahan yang berasal dari ketidakjelasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Fenomena beban ganda yang dialami perempuan telah menjadi fokus utama dalam studi sosial dan manajemen, meskipun ciri-cirinya terus berubah seiring dengan evolusi sistem kerja. Dalam model kerja tradisional, garis pemisah antara urusan pekerjaan dan kehidupan rumah tampak lebih jelas. Sebaliknya, pada sistem kerja yang lebih fleksibel, garis tersebut mulai memburuk, yang mengarah pada terjadinya tumpang tindih peran. Hal ini membuat perempuan kerap menghadapi tuntutan dari pekerjaan dan keluarga secara bersamaan. Akibatnya, konflik antara pekerjaan dan keluarga menjadi semakin kuat dan dapat mengancam kesejahteraan individu. Penelitian menunjukkan bahwa keadaan ini dapat menyebabkan stres terkait pekerjaan, kelelahan, serta penurunan kinerja (Fatika et al., 2022).

Dalam sistem kerja fleksibel, banyak faktor yang saling berhubungan memengaruhi kompleksitas beban ganda. Faktor utama yang menyebabkan pekerjaan sering terjadi di rumah adalah tidak adanya batas yang jelas antara waktu kerja dan waktu pribadi. Selain itu, konstruksi sosial yang terus menempatkan perempuan sebagai orang yang paling bertanggung jawab atas tanggung jawab rumah tangga menyebabkan mereka mengalami lebih banyak tekanan karena peran mereka. Kondisi tersebut juga diperparah oleh kurangnya bantuan organisasi, terutama dalam bentuk kebijakan kerja yang tidak fleksibel. Sebaliknya, tingkat beban yang dirasakan oleh perempuan juga dipengaruhi oleh dukungan keluarga, kondisi tempat kerja, dan ketersediaan fasilitas kerja. Akibatnya, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang dinamika beban ganda, identifikasi menyeluruh dari berbagai faktor tersebut diperlukan (Fitriani et al., 2020).

Sebaliknya, jika diterapkan dengan benar, sistem kerja yang fleksibel sebenarnya dapat meningkatkan keseimbangan dalam kehidupan kerja. Dengan fleksibilitas, karyawan dapat mengatur jadwal kerja mereka sesuai dengan kebutuhan mereka sendiri. Fleksibilitas ini dapat menyebabkan beban kerja yang tidak terorganisir jika tidak dikelola dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan kerja yang fleksibel masih menghadapi banyak tantangan. Salah satu kelompok yang paling rentan terhadap efek negatif dari sistem ini adalah karyawan perempuan. Oleh karena itu, kebijakan perusahaan yang lebih fleksibel dan berperspektif gender diperlukan agar manfaat fleksibilitas kerja dapat dirasakan sepenuhnya (Supriyatin, 2023).

Penelitian ini menerapkan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) sebagai metode utama untuk menganalisis beragam literatur yang berkaitan dengan tema beban ganda dan sistem kerja yang fleksibel. Proses penelitian diorganisir dalam beberapa tahap, yaitu pencarian, penyaringan, dan evaluasi kualitas artikel ilmiah yang relevan dengan fokus studi. Dalam penelitian ini, sekitar 10 artikel dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Data dianalisis menggunakan analisis tematik untuk menemukan tema-tema utama serta pola hubungan antara konsep-konsep dalam literatur. Metode ini memungkinkan peneliti untuk membangun pemahaman yang lebih terstruktur dan mendalam mengenai fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, metoda yang diterapkan diharapkan dapat menghasilkan sintesis literatur yang terorganisir dan menyeluruh. Selain itu, penerapan metode ini juga berfungsi untuk mengurangi bias subjektif dari peneliti melalui proses seleksi yang sistematis. Hasil dari analisis ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih tepat mengenai dinamika beban ganda yang dialami oleh karyawan perempuan (Fitriani et al., 2020).

Penelitian ini menerapkan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) sebagai metode utama untuk menganalisis beragam literatur yang berkaitan dengan tema beban ganda dan sistem kerja yang fleksibel. Proses penelitian diorganisir dalam beberapa tahap, yaitu pencarian, penyaringan, dan evaluasi kualitas artikel ilmiah yang relevan dengan fokus studi. Dalam penelitian ini, sekitar 10 artikel dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Data dianalisis menggunakan analisis tematik untuk menemukan tema-tema utama serta pola hubungan antara konsep-konsep dalam literatur. Metode ini memungkinkan peneliti untuk membangun pemahaman yang lebih terstruktur dan mendalam mengenai fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, metoda yang diterapkan

diharapkan dapat menghasilkan sintesis literatur yang terorganisir dan menyeluruh. Selain itu, penerapan metode ini juga berfungsi untuk mengurangi bias subjektif dari peneliti melalui proses seleksi yang sistematis. Hasil dari analisis ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih tepat mengenai dinamika beban ganda yang dialami oleh karyawan perempuan (Triandini et al., 2019).

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa penerapan sistem kerja yang tidak kaku tidak selalu memberikan dampak positif terhadap keseimbangan peran dalam kehidupan perempuan di lingkungan kerja. Dalam praktiknya, fleksibilitas dalam jam kerja seringkali memperlebar batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini mengakibatkan campur aduk antara pekerjaan dan tanggung jawab domestik, yang semakin sulit untuk dibedakan. Sebagai dampaknya, tekanan mental dan beban yang dialami oleh karyawan perempuan cenderung bertambah. Selain itu, kurangnya dukungan dari perusahaan dan suasana kerja juga memperburuk situasi ini. Kondisi tersebut dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja serta kualitas hidup secara keseluruhan. Karenanya, diperlukan manajemen yang efektif agar sistem kerja yang tidak kaku tidak menjadi sumber stres baru, tetapi justru bisa mendukung keseimbangan peran dengan lebih baik (Suryaningtyas et al., 2022).

Penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah dengan merancang kerangka tematik yang menjelaskan dinamika beban ganda pekerja perempuan dalam sistem kerja fleksibel, terutama mengenai pergeseran batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Di samping itu, studi ini menjelaskan secara rinci faktor-faktor yang memengaruhi beban ganda, termasuk fleksibilitas penjadwalan waktu kerja, harapan sosial terkait peran perempuan, serta bantuan dari organisasi dan keluarga. Melalui penerapan metode *Systematic Literature Review* (SLR) yang dipadukan dengan analisis tematik, penelitian ini tidak hanya mengumpulkan hasil penelitian terdahulu, tetapi juga secara sistematis mengaitkan pola hubungan antar variabel. Temuan ini memberikan kontribusi secara konseptual untuk memperjelas hubungan antara sistem kerja fleksibel dan konflik peran antara pekerjaan dan keluarga. Dari segi praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan dalam merumuskan kebijakan kerja yang lebih responsif dan peka terhadap kebutuhan pegawai perempuan. Oleh karena itu, studi ini menambah nilai baik untuk pengembangan literatur akademis maupun dalam praktik manajemen sumber daya manusia.

2. KAJIAN TEORITIS

1) **Beban Ganda Perempuan**

Beban ganda perempuan merupakan kondisi ketika perempuan harus menjalankan dua peran sekaligus, yaitu sebagai pekerja dan sebagai individu yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan domestik dalam keluarga. Perempuan yang bekerja sering kali tetap memiliki tanggung jawab mengurus rumah tangga, anak, dan kebutuhan keluarga lainnya sehingga menimbulkan tekanan dalam menjalankan kedua peran tersebut. Konflik peran ini semakin terlihat ketika perempuan harus menyelesaikan pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah secara bersamaan dalam satu waktu. Kondisi tersebut dapat memicu kelelahan fisik maupun emosional pada pekerja perempuan (Aliffia et al., 2022a). Selain itu, pandemi juga membuat beban perempuan semakin meningkat karena adanya perubahan pola kerja dan bertambahnya tanggung jawab domestik di rumah (Afni, 2021).

2) **Work From Home (WFH)**

Work from home (WFH) merupakan sistem kerja yang memungkinkan karyawan melakukan pekerjaan dari rumah dengan memanfaatkan teknologi digital. Sistem ini mulai banyak diterapkan sejak pandemi COVID-19 sebagai bentuk penyesuaian terhadap kondisi kerja. Pada dasarnya, WFH memberikan fleksibilitas waktu dan tempat kerja bagi karyawan. Namun, dalam praktiknya sistem ini juga menimbulkan berbagai tantangan, terutama bagi pekerja perempuan. Sistem kerja dari rumah membuat perempuan lebih sulit memisahkan urusan pekerjaan dan urusan keluarga karena keduanya dilakukan dalam ruang dan waktu yang sama. Akibatnya, perempuan sering mengalami tekanan kerja yang lebih tinggi serta kesulitan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Aliffia et al., 2022a).

3) **Hybrid Working**

Hybrid working merupakan sistem kerja yang menggabungkan pekerjaan dari kantor dan dari rumah secara bergantian sesuai kebutuhan perusahaan. Sistem ini dianggap lebih fleksibel karena karyawan dapat menyesuaikan pola kerja dengan kondisi tertentu. Meskipun demikian, penerapan *hybrid working* juga memiliki tantangan tersendiri bagi pekerja perempuan. Kesulitan dalam menjaga

keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi masih sering terjadi karena perempuan tetap harus menjalankan tanggung jawab domestik di tengah tuntutan pekerjaan yang terus berjalan. Penelitian Milleniva, Ingarianti, dan Syakarofath menunjukkan bahwa pekerja perempuan pada era *new normal* mengalami kesulitan mencapai *work-life balance* akibat meningkatnya tuntutan kerja dan aktivitas rumah tangga secara bersamaan (Milleniva et al., 2023). Selain itu, sistem kerja *hybrid* juga membutuhkan dukungan organisasi dan kepemimpinan yang adaptif agar tekanan kerja yang dialami karyawan tidak semakin meningkat (Dewantara & Rakhman, 2025).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengumpulkan dan mengkaji berbagai artikel ilmiah yang berkaitan dengan beban ganda karyawan perempuan pada era *Work From Home* (WFH) dan *hybrid working*. Penelitian dilakukan dengan mengikuti tahapan PRISMA agar proses pencarian dan pemilihan artikel dilakukan secara lebih sistematis dan transparan (Aistra, 2025). Sumber data penelitian berasal dari *Google Scholar* dan Neliti dengan menggunakan kata kunci seperti “beban ganda perempuan”, “*work-family conflict*”, “WFH”, “*hybrid working*”, dan “*work-life balance*”. Artikel yang digunakan merupakan jurnal nasional berbahasa Indonesia yang diterbitkan pada periode 2021–2026. Kriteria artikel yang dipilih meliputi artikel yang membahas pekerja perempuan, sistem kerja fleksibel, serta konflik antara pekerjaan dan keluarga. Sementara itu, artikel yang tidak relevan dengan topik, tidak dapat diakses secara penuh, atau bukan artikel ilmiah tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pengumpulan data dilakukan dengan mencari artikel berdasarkan kata kunci yang telah ditentukan, kemudian dilanjutkan dengan proses seleksi melalui pembacaan judul, abstrak, dan isi artikel secara keseluruhan. Dari hasil pencarian tersebut diperoleh 10 artikel yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Data kemudian dianalisis menggunakan analisis tematik untuk mengelompokkan pembahasan ke dalam beberapa tema utama, seperti fleksibilitas kerja, pekerjaan rumah tangga, *work-family conflict*, dukungan organisasi, dan dampak psikologis pada pekerja perempuan (Aistra, 2025). Setelah itu, hasil dari setiap artikel dibandingkan untuk menemukan pola dan kesamaan hasil

penelitian. Untuk menjaga keabsahan data, peneliti melakukan pengecekan ulang terhadap artikel yang digunakan agar sumber yang dipilih sesuai dengan fokus penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis	Judul	Hasil
Dhiza Aliffia dkk. (2022)	Konflik Peran Ganda Wanita Karir Saat <i>Work From Home</i> di Masa Pandemi Covid-19: Studi Meta Analisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem WFH meningkatkan konflik peran ganda pada perempuan karena pekerjaan kantor dan tanggung jawab domestik dilakukan secara bersamaan sehingga memicu tekanan dan kelelahan kerja.
Sukma Ari Ragil Putri & Ahmad Fahrudin (2021)	Polemik <i>Work From Home</i> (WFH) Bagi Perempuan Bekerja di Tengah Digitalisasi Teknologi dan Pandemi	Sistem WFH memberikan fleksibilitas kerja, namun juga membuat batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kurang jelas sehingga tekanan terhadap pekerja perempuan meningkat.
Lintar Niendhya Milleniva, Tri Muji Ingarianti, & Nandy Agustin Syakarofath (2023)	<i>Work-life Balance</i> di Era New Normal pada Pekerja Wanita	Pekerja perempuan mengalami kesulitan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akibat meningkatnya tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab domestik secara bersamaan.
Ika Nur Afni (2021)	Perempuan dan Pandemi: Beban Perempuan dan “Nyaris” Hilangnya Kesetaraan	Beban perempuan, kesetaraan gender Pandemi meningkatkan beban perempuan baik dalam sektor pekerjaan maupun rumah tangga sehingga perempuan harus menjalankan tanggung jawab domestik dan pekerjaan secara bersamaan.

Dede Mohamad Dewantara & Sitti Rakhman (2025)	<i>Work From Home, Perilaku Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan dalam Era Kerja Hybrid di Indonesia</i>	Sistem kerja <i>hybrid</i> membutuhkan dukungan organisasi dan kepemimpinan yang adaptif agar tekanan kerja karyawan tidak meningkat dan kinerja tetap terjaga.
Eliyana & Nafilah (2025)	<i>Work-Family Conflict pada Pekerja Perempuan; Menyelami Peran Ganda antara Keluarga dan Tanggung Jawab Bekerja</i>	Konflik antara pekerjaan dan keluarga muncul karena perempuan harus membagi waktu dan tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga secara bersamaan sehingga menimbulkan tekanan psikologis.
Meutia Dewi, Sugianto, & M. Sabri Abd Majid (2025)	Dampak <i>Work-Family Conflicts</i> dalam Performa Wanita Pekerja: <i>A Systematic Literature Review</i>	<i>Work-family conflict</i> berpengaruh terhadap performa pekerja perempuan, terutama dalam menurunkan produktivitas, kesejahteraan psikologis, dan keseimbangan kerja.
Fiska Annisa Candra Damarasri & Annisa Warastri (2025)	Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan <i>Work Family Balance</i> Pada Karyawan Wanita Di Yogyakarta	Konflik peran ganda memiliki hubungan terhadap rendahnya <i>work-family balance</i> pada pekerja perempuan karena sulitnya membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.
Resty Adelia Nur Sabilla & Sri Wartini (2025)	<i>Work-Life Balance</i> dalam Era Digitalisasi Kerja: Analisis Dampak terhadap Kinerja Karyawan	Digitalisasi kerja memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan karena pekerjaan menjadi lebih fleksibel namun juga meningkatkan tekanan kerja dan risiko kelelahan.
Ricka Handayani (2020)	Multi Peran Wanita Karir pada Masa Pandemi COVID-19	Wanita karir mengalami peningkatan beban peran selama pandemi karena harus menjalankan tanggung jawab

		pekerjaan dan rumah tangga secara bersamaan.
--	--	--

Bagian Berdasarkan hasil *Systematic Literature Review* (SLR) yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pekerja perempuan pada era *Work From Home* (WFH) dan *hybrid working* menghadapi tantangan yang lebih kompleks dibandingkan sistem kerja sebelum pandemi. Hampir seluruh penelitian yang dianalisis menunjukkan bahwa perubahan sistem kerja dari kantor menuju sistem kerja fleksibel menyebabkan meningkatnya beban ganda pada perempuan. Beban ganda tersebut muncul karena perempuan harus menjalankan dua peran sekaligus dalam waktu yang bersamaan, yaitu sebagai pekerja dan sebagai individu yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan domestik dalam keluarga. Perempuan tidak hanya dituntut menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga tetap menjalankan aktivitas rumah tangga seperti mengurus anak, membersihkan rumah, hingga memenuhi kebutuhan keluarga sehari-hari.

Penelitian (Aliffia et al., 2022b) menunjukkan bahwa sistem WFH membuat perempuan mengalami konflik peran ganda karena pekerjaan kantor dilakukan di rumah dan bercampur dengan aktivitas domestik. Kondisi tersebut menyebabkan perempuan kesulitan membagi fokus antara pekerjaan dan keluarga. Situasi yang sama juga dijelaskan oleh (Handayani, 2020) yang menyatakan bahwa perempuan karir selama masa pandemi mengalami peningkatan tanggung jawab rumah tangga meskipun tetap harus bekerja secara penuh. Hal tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja belum tentu mampu mengurangi tekanan kerja perempuan. Dalam beberapa kondisi, sistem kerja fleksibel justru membuat perempuan memiliki jam kerja yang lebih panjang karena pekerjaan dapat dilakukan kapan saja dan di mana saja.

Selain itu, konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*) menjadi salah satu permasalahan utama yang banyak ditemukan dalam penelitian. Konflik ini muncul ketika tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga saling bertabrakan sehingga perempuan mengalami kesulitan menjalankan kedua peran secara seimbang. Penelitian oleh (Eliyana & Nafilah, 2025) menjelaskan bahwa pekerja perempuan sering mengalami tekanan psikologis akibat sulitnya membagi waktu dan energi antara pekerjaan dan keluarga. Tekanan tersebut semakin meningkat ketika perempuan harus menyelesaikan pekerjaan kantor dalam waktu yang bersamaan dengan tanggung jawab rumah tangga.

Penelitian (Damarasri & Warastri, 2025) juga menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki hubungan terhadap rendahnya *work-family balance* pada pekerja perempuan. Semakin tinggi konflik yang dialami, maka semakin sulit perempuan mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sistem WFH dan *hybrid working* memberikan dampak terhadap kondisi psikologis pekerja perempuan. Perempuan menjadi lebih rentan mengalami stres kerja, kelelahan emosional, bahkan *burnout* akibat meningkatnya tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab domestik yang dilakukan secara bersamaan. Penelitian (Dewi et al., 2025) menjelaskan bahwa *work-family conflict* dapat menurunkan performa kerja perempuan karena tekanan kerja yang terlalu tinggi memengaruhi konsentrasi, produktivitas, dan kondisi mental pekerja. Temuan tersebut didukung oleh penelitian (Milleniva et al., 2023) yang menunjukkan bahwa pekerja perempuan pada era *new normal* mengalami kesulitan menjaga *work-life balance* akibat meningkatnya aktivitas pekerjaan dan rumah tangga secara bersamaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak selalu memberikan dampak positif apabila tidak diimbangi dengan pengaturan kerja yang jelas dan dukungan lingkungan kerja yang baik.

Di sisi lain, perkembangan digitalisasi kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi meningkatnya beban pekerja perempuan. Penggunaan teknologi digital dalam sistem WFH membuat pekerjaan menjadi lebih fleksibel, namun juga membuat batas waktu kerja menjadi tidak jelas (Putri & Fahrudin, 2021). Perempuan sering kali tetap menerima pekerjaan di luar jam kerja karena pekerjaan dapat dilakukan kapan saja melalui perangkat digital. Hal tersebut menyebabkan waktu istirahat menjadi berkurang dan perempuan lebih sulit memisahkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Penelitian (Sabilla & Wartini, 2025) juga menunjukkan bahwa digitalisasi kerja dapat meningkatkan tekanan kerja dan risiko kelelahan apabila perusahaan tidak mampu mengatur sistem kerja secara seimbang. Temuan ini menunjukkan bahwa perkembangan sistem kerja modern tidak hanya membawa kemudahan, tetapi juga menghadirkan tantangan baru bagi pekerja perempuan, terutama dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Selain faktor pekerjaan, pembagian peran dalam rumah tangga juga menjadi salah satu penyebab meningkatnya beban ganda perempuan. Sebagian besar penelitian

menunjukkan bahwa perempuan masih menjadi pihak yang paling banyak bertanggung jawab terhadap pekerjaan rumah tangga meskipun mereka juga bekerja secara profesional. Kondisi tersebut menyebabkan perempuan memiliki beban yang lebih besar dibandingkan laki-laki dalam sistem kerja fleksibel. Pada penelitian oleh (Afni, 2021) menjelaskan bahwa pandemi membuat kesetaraan peran gender semakin sulit tercapai karena perempuan harus mengambil tanggung jawab tambahan di rumah selama sistem kerja berubah menjadi WFH. Hal ini menunjukkan bahwa budaya sosial mengenai pembagian peran dalam rumah tangga masih menjadi faktor penting yang memengaruhi munculnya beban ganda pekerja perempuan.

Selain itu, dukungan organisasi juga menjadi faktor yang sangat penting dalam membantu perempuan menghadapi sistem kerja fleksibel. Penelitian (Dewantara & Rakhman, 2025) menjelaskan bahwa sistem *hybrid working* membutuhkan dukungan organisasi dan kepemimpinan yang adaptif agar tekanan kerja karyawan tidak meningkat. Dukungan tersebut dapat berupa fleksibilitas jam kerja yang jelas, pembagian beban kerja yang sesuai, komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan, serta perhatian terhadap kesehatan mental pekerja. Ketika organisasi mampu memberikan dukungan yang baik, pekerja perempuan akan lebih mudah menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebaliknya, kurangnya dukungan dari lingkungan kerja justru dapat memperbesar tekanan kerja dan memperburuk *work-family conflict*.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis, dapat dipahami bahwa sistem kerja fleksibel seperti WFH dan *hybrid working* belum sepenuhnya mampu mengurangi beban ganda pekerja perempuan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak selalu memberikan dampak positif bagi perempuan karena dalam praktiknya masih terdapat berbagai faktor yang memperbesar tekanan kerja, seperti tingginya pekerjaan rumah tangga, kaburnya batas waktu kerja, serta meningkatnya penggunaan teknologi digital dalam pekerjaan. Dengan demikian, pembahasan mengenai beban ganda perempuan tidak hanya berkaitan dengan masalah pekerjaan semata, tetapi juga berkaitan dengan perubahan pola kerja di era modern, pembagian peran dalam keluarga, serta dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang terhadap kebutuhan pekerja perempuan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sistem kerja fleksibel seperti *Work From Home* (WFH) dan *hybrid working* belum sepenuhnya mampu mengurangi beban ganda yang dialami pekerja perempuan. Fleksibilitas kerja memang memberikan kemudahan dalam pengaturan waktu dan tempat kerja, namun di sisi lain juga membuat batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin tidak jelas. Kondisi tersebut menyebabkan meningkatnya *work-family conflict*, tekanan psikologis, stres kerja, hingga kesulitan dalam menjaga *work-life balance*. Selain itu, tingginya pekerjaan rumah tangga, penggunaan teknologi digital yang membuat jam kerja menjadi lebih panjang, serta kurangnya dukungan organisasi turut memperbesar beban pekerja perempuan. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan kerja yang lebih adaptif dan responsif, baik dari lingkungan keluarga maupun organisasi, agar perempuan dapat menjalankan perannya secara lebih seimbang. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kajian dengan menggunakan metode penelitian lapangan seperti wawancara atau survei secara langsung agar memperoleh data yang lebih spesifik mengenai pengalaman pekerja perempuan dalam menjalani sistem kerja fleksibel.

DAFTAR REFERENSI

- Afni, I. N. (2021). Perempuan dan Pandemi: Beban Perempuan dan “Nyaris” Hilangnya Kesetaraan. In *Dinamika Masyarakat di Masa Pandemi* (pp. 60–64). PKPPA. https://sirisma.unisri.ac.id/berkas/842021_Full_Book_Dinamika_Masy_di_Masa_Pandemi_UPGRIS_UNISRI.pdf#page=74
- Aistra, R. A. (2025). Fear of Success pada Wanita Karir dan Dampaknya pada Kinerja (Tinjauan Literatur Sistematis). *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 10(7). <https://cibangsa.com/index.php/triwikrama/article/view/4449>
- Aliffia, D., Mawadah, Adawiyah, R., Na'imah, K., Komalasari, S., & Hermina, C. (2022a). Konflik Peran Ganda Wanita Karir Saat Work From Home. *Muadalah: Jurnal Studi Gender Dan Anak*, 10(2), 79–88. <https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/muadalah/article/view/7450>
- Aliffia, D., Mawadah, Adawiyah, R., Na'imah, K., Komalasari, S., & Hermina, C. (2022b). Konflik Peran Ganda Wanita Karir Saat Work From Home Di Masa Pandemi Covid-19: Studi Meta Analisis. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran*

- Psikologi*, 11(2), 110–114.
<https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jppp/article/view/27666/13587>
- Damarasri, F. A. C., & Warastri, A. (2025). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Work Family Balance Pada Karyawan Wanita Di Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan*, 1(4), 324–330. <https://furnal.kopusindo.com/index.php/jipk/index>
- Dewantara, D. M., & Rakhman, S. (2025). Work From Home, Perilaku Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan dalam Era Kerja Hybrid di Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 10–24. <https://ejurnal-wit.ac.id/index.php/JIMI/article/view/233>
- Dewi, M., Sugianto, & Majid, M. S. A. (2025). Dampak Work-Family Conflicts Dalam Performa Wanita Pekerja: A Systematic Literature Review. *JIMK: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 796–808. <https://repository.unar.ac.id/jspui/bitstream/123456789/12306/1/5.pdf>
- Eliyana, & Nafilah. (2025). Work-Family Conflict pada Pekerja Perempuan; Menyelami Peran Ganda antara Keluarga dan Tanggung Jawab Bekerja. *Faletahan Health Journal*, 12(3), 357–365. <https://www.journal.lppm-stikesfa.ac.id/index.php/FHJ/article/view/863/289>
- Fatika, K. M., U, H. J. N., & Suratna. (2022). Analisis Efek Work From Home Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(1), 1–19. <https://jurnal.upnyk.ac.id/index.php/jiab/article/view/10582/0>
- Fitriani, H., Susanti, L. D., & Astuti, R. Y. (2020). Konflik Wanita Karir Dengan Beban Kerja Ganda (Double Barden). *SETARA: Jurnal Studi Gender Dan Anak*, 2(1), 153–171. <https://e-journal.metrouniv.ac.id/jsnga/article/view/2074>
- Handayani, R. (2020). Multi Peran Wanita Karir Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 4(1), 1–10. <http://jurnal.uinsyahada.ac.id/index.php/JurnalGender/article/view/2830/2190>
- Milleniva, L. N., Ingarianti, T. M., & Syakarofath, N. A. (2023). Work-Life Balance di Era New Normal Pada Pekerja Wanita. *Cognicia*, 11(1), 33–45. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v11i1.24958>

- Putri, S. A. R., & Fahrudin, A. (2021). Polemik Work From Home (WFH) Bagi Perempuan Bekerja di Tengah Digitalisasi Teknologi dan Pandemi. *Martabat: Jurnal Perempuan Dan Anak*, 5(2), 377–399. <https://www.neliti.com/publications/505405/polemik-work-from-home-wfh-bagi-perempuan-bekerja-di-tengah-digitalisasi-teknolo>
- Sabilla, R. A. N., & Wartini, S. (2025). Work-Life Balance Dalam Era Digitalisasi Kerja: Analisis Dampak Terhadap Kinerja Karyawan. In *Book Chapter Manajemen SDM Jilid 1* (pp. 556–581). <https://bookchapter.unnes.ac.id/index.php/msdm/article/view/377/350>
- Supriyatin. (2023). Pengaruh Beban Kerja , Tingkat Stres dan Turnover Intention terhadap Kebijakan Work From Home. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia (JEAMI)*, 2(1), 89–96. <https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/Juemi/article/view/239>
- Suryaningtyas, D., Wilujeng, S., & Firdaus, R. M. (2022). Peran Mediasi Work Life Balance Di Antara Work From Home Dan Kepuasan Kerja. *Management and Business Review*, 6(1), 138–152. <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/mbr/article/view/7026>
- Triandini, E., Jayanatha, S., Indrawan, A., Putra, G. W., & Iswara, B. (2019). Metode Systematic Literature Review untuk Identifikasi Platform dan Metode Pengembangan Sistem Informasi di Indonesia. *Indonesian Journal of Information Systems*, 1(2), 63–77. <https://ojs.uajy.ac.id/index.php/IJIS/article/view/1916>