

Hambatan dan Peluang Tenaga Kerja Perempuan: Studi Kasus Peran Ganda Ibu Rumah Tangga

Atika Nur Khayati*¹
Bulan Rahmalia²
Dyah Aulia Rahma³
Kurotul Aeni⁴
Nadya Ashri Ramadhani⁵
Nina Farliana⁶

^{1,2,3,4,5,6}Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

*e-mail: atikanurkhayati@students.unnes.ac.id¹, bulanrahmalia05@students.unnes.ac.id²,
dyahauliarahma785@students.unnes.ac.id³, kurotulaeni45@students.unnes.ac.id⁴,
nadyashriir@students.unnes.ac.id⁵, ninafarliana@mail.unnes.ac.id⁶

Nomor Handphone Untuk keperluan koordinasi : 0857-4114-0863

Abstrak

Peran perempuan dalam dunia kerja di Indonesia terus berkembang, namun partisipasi tenaga kerja perempuan masih lebih rendah dibandingkan laki-laki. Hambatan struktural dan sosial, seperti stigma gender, beban ganda, serta kurangnya kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-keluarga, menjadi faktor utama yang menghambat partisipasi mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hambatan serta mengeksplorasi peluang yang dapat dimanfaatkan perempuan, khususnya ibu rumah tangga, dalam dunia kerja. Dengan pendekatan kualitatif melalui studi literatur, penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan dan membandingkan kondisi di Indonesia dengan negara lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja, dukungan sosial, serta kebijakan perusahaan yang inklusif dapat meningkatkan partisipasi tenaga kerja perempuan tanpa mengorbankan peran domestik mereka. Pemberlakuan kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan perempuan serta peningkatan kesadaran akan kesetaraan gender dapat mendorong keseimbangan kerja-keluarga yang lebih baik. Implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam merumuskan strategi dan kebijakan yang mendukung keterlibatan perempuan dalam dunia kerja serta meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Kata kunci: tenaga kerja perempuan, ibu rumah tangga, beban ganda, keseimbangan kerja

Abstract

The role of women in the Indonesian workforce continues to evolve; however, their labor force participation remains lower than that of men. Structural and social barriers, such as gender stigma, dual burdens, and the lack of supportive policies for work-family balance, are primary obstacles to their participation. This study aims to identify barriers and explore opportunities that women, particularly housewives, can leverage in the workforce. Using a qualitative approach through a literature study, this research analyzes factors influencing women's Labor Force Participation Rate (LFPR) and compares Indonesia's condition with other countries. Findings indicate that work flexibility, social support, and inclusive company policies can enhance women's workforce participation without compromising their domestic roles. In conclusion, implementing more responsive policies to women's needs and raising awareness of gender equality can promote better work-family balance. The implications of this study are expected to serve as a basis for formulating strategies and policies that support women's involvement in the workforce and improve their overall well-being.

Keywords: Women's labor force, housewives, dual burden, work-family balance

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, peran perempuan dalam dunia kerja di Indonesia telah mengalami perkembangan. Masyarakat semakin menyadari pentingnya kontribusi perempuan dalam perekonomian dan banyak perempuan yang kini ikut berpartisipasi di dalam berbagai sektor dunia kerja, mulai dari dunia pendidikan, kesehatan, hingga industri kreatif. Namun dalam

kenyataannya tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan masih lebih rendah dibandingkan angkatan kerja laki-laki. Data dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak menunjukkan bahwa pada tahun 2023, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan hanya mencapai 54,42%, sedangkan laki-laki mencapai 83,98% (Badan Pusat Statistik, 2023). Kesenjangan ini menunjukkan adanya hambatan struktural dan sosial yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja perempuan, terutama bagi mereka yang berperan sebagai ibu rumah tangga. Kombinasi antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab domestik sering kali menciptakan tantangan besar dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (*work-family balance*).

Wanita yang sudah menikah memegang beberapa peran penting dalam keluarga, seperti sebagai ibu, istri, dan pengurus rumah tangga. Dibandingkan dengan wanita yang belum menikah dan bekerja, tantangan yang dihadapi oleh wanita yang sudah menikah dan berkarir cenderung lebih besar (Dalilah, 2020). Hal ini disebabkan oleh tuntutan ganda yang mereka hadapi; di satu sisi, mereka harus memenuhi tanggung jawab di tempat kerja, sementara di sisi lain, mereka juga wajib menjaga dan mengelola kehidupan keluarga. Dengan dua peran yang harus dijalani secara bersamaan, wanita sering kali merasa terbebani dan dilematis dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pengurus rumah tangga sekaligus profesional di dunia kerja. Ibu rumah tangga yang bekerja menghadapi berbagai hambatan, termasuk stigma sosial yang masih mengutamakan peran domestik perempuan, diskriminasi di tempat kerja, serta beban ganda yang berdampak pada kesejahteraan fisik dan mental.

Selain itu, regulasi ketenagakerjaan yang belum sepenuhnya mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi semakin memperumit situasi. Budaya patriarki yang masih kuat juga menambah tekanan bagi perempuan untuk memenuhi ekspektasi sebagai pengurus rumah tangga, yang pada akhirnya membatasi pilihan mereka dalam dunia kerja. Misalnya di Jawa Barat, banyak perempuan menikah pada usia muda, hal ini dapat mengurangi partisipasi mereka di pasar tenaga kerja (Khairunnisa, 2019). Terdapat nilai positif yang diterima seorang ibu rumah tangga diantara yaitu mendukung perekonomian dalam rumah tangga mereka, memperkuat identitas pribadi, serta meningkatkan harga diri. Ada juga sisi negatif yang perlu diperhatikan, wanita yang menjalankan berbagai peran seringkali menghadapi risiko persoalan yang berkaitan dengan pekerjaan dan keluarga. Tantangan-tantangan ini dapat berupa konflik dalam pembagian peran dan berkurangnya waktu yang dapat mereka alokasikan untuk anak dan suami. Situasi ini menyoroti perlunya strategi bagi ibu rumah tangga dalam mengatasi berbagai hambatan serta memanfaatkan peluang yang ada untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa rendahnya partisipasi tenaga kerja perempuan di Indonesia tidak hanya disebabkan oleh faktor ekonomi saja melainkan juga karena faktor struktural dan kultural (Ariansyah & Satria, 2024). Beberapa studi menyoroti bagaimana norma sosial yang menempatkan perempuan sebagai pengurus utama rumah tangga seringkali menjadi penghambat utama bagi perempuan untuk berpartisipasi dalam dunia kerja. Dalam banyak budaya termasuk Indonesia, ada anggapan bahwa tanggung jawab utama perempuan adalah mengurus keluarga dan rumah tangga. Hal ini menciptakan stigma yang menghalangi perempuan untuk mengejar karir, terutama di sektor-sektor yang dianggap tidak sesuai dengan peran domestik ibu rumah tangga.

Selain itu, diskriminasi upah juga kerap menjadi permasalahan bagi perempuan di tempat kerja. Faktanya seringkali ditemui perempuan dibayar lebih rendah dibandingkan laki-laki untuk pekerjaan yang sama, meskipun pekerjaan mereka memiliki kualifikasi yang setara. Kurangnya kesempatan dalam pengembangan karir dan promosi bagi perempuan juga memperburuk situasi serta menciptakan ketidaksetaraan yang sulit menemukan solusi. Serta, kurangnya kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi juga turut memperburuk situasi, contohnya kurangnya cuti melahirkan yang memadai, tidak adanya fasilitas penitipan anak, dan jam kerja yang kaku juga menjadi faktor penghambat. Tanpa dukungan dari perusahaan atau tempat kerja, perempuan seringkali terpaksa memilih antara karir dan tanggung jawab keluarga, yang pada akhirnya mengurangi partisipasi mereka dalam dunia kerja. Namun, di tengah tantangan ini perkembangan teknologi dan fleksibilitas kerja menawarkan peluang baru

bagi perempuan untuk tetap bekerja tanpa mengorbankan peran domestik mereka. Munculnya pekerjaan berbasis digital, sistem kerja fleksibel, dan kebijakan perusahaan yang lebih inklusif memberikan ruang bagi perempuan untuk meningkatkan partisipasi dalam dunia kerja. Dengan fleksibilitas jam kerja dapat membantu perempuan mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang lebih baik (Benu et al., 2024).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur untuk menganalisis berbagai penelitian dan teori yang berkaitan dengan hambatan dan peluang dalam penawaran tenaga kerja perempuan, khususnya bagi ibu rumah tangga. Studi ini berasal dari pemahaman bahwa hambatan struktural dan kultural mempengaruhi kemampuan ibu rumah tangga dalam mencapai keseimbangan kerja-keluarga. Dengan mengidentifikasi hambatan dan peluang yang ada, penelitian ini diharapkan dapat merumuskan strategi efektif untuk meningkatkan partisipasi tenaga kerja perempuan dan kesejahteraan mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hambatan yang dihadapi oleh ibu rumah tangga dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, mengeksplorasi peluang yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan partisipasi tenaga kerja perempuan, dan merumuskan rekomendasi kebijakan serta praktik terbaik yang dapat mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan keluarga bagi ibu rumah tangga di Indonesia. Perempuan yang bekerja sering kali menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan domestik. Meskipun menghadapi berbagai hambatan, terdapat peluang yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan partisipasi tenaga kerja perempuan dan keseimbangan kerja-keluarga. Dukungan sosial dari keluarga dan lingkungan kerja juga berperan penting dalam membantu perempuan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat mempengaruhi keseimbangan tersebut, terutama bagi perempuan pekerja yang menghadapi tantangan peran ganda (Chasanah, 2025a).

Berdasarkan hasil penelitian, akan dilakukan analisis mendalam terkait implikasi dari hambatan dan peluang terhadap keseimbangan kerja-keluarga bagi tenaga kerja perempuan. Beberapa aspek yang akan dikaji mencakup dampak keseimbangan kerja-keluarga terhadap produktivitas tenaga kerja perempuan, pengaruh kebijakan inklusif terhadap peningkatan partisipasi tenaga kerja perempuan, peran pemerintah dan sektor swasta dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, serta kontribusi tenaga kerja perempuan terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan publik dan praktik perusahaan yang lebih inklusif serta responsif terhadap kebutuhan perempuan. Selain itu, dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya keseimbangan kerja dan kehidupan keluarga, perusahaan dapat lebih proaktif dalam menerapkan kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja, sehingga perempuan dapat lebih optimal dalam berkontribusi tanpa harus mengorbankan peran domestiknya. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang keseimbangan kerja-keluarga dan pemberdayaan perempuan di Indonesia.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi literatur untuk menganalisis berbagai sumber yang berkaitan dengan hambatan dan peluang dalam penawaran tenaga kerja perempuan, khususnya bagi ibu rumah tangga. Metode studi literatur digunakan untuk mengumpulkan berbagai data dan sumber yang berhubungan dengan topik penelitian yang sedang dikaji (Habsy et al., 2023). Subjek penelitian meliputi berbagai literatur yang mencakup artikel ilmiah, buku, dan laporan yang relevan dengan topik ini. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan secara sistematis hasil identifikasi dan analisis data yang terdapat dalam berbagai literatur (Saefullah, 2024). Melalui proses ini, peneliti dapat memperoleh wawasan mendalam tentang konteks dan isu yang berkaitan. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi tenaga kerja perempuan serta tantangan yang mereka hadapi dalam memasuki pasar kerja. Dengan menggunakan studi literatur, peneliti dapat mengumpulkan informasi dari sumber-sumber

tertulis yang telah ada sebelumnya, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi dan dinamika yang terjadi.

Prosedur intervensi dalam penelitian ini melibatkan serangkaian langkah sistematis untuk mengolah data yang terkumpul menjadi rekomendasi kebijakan yang aplikatif. Peneliti memulai dengan melakukan analisis mendalam terhadap data yang telah dikaji, mengidentifikasi pola-pola penting, serta menyusun sintesis pengetahuan berdasarkan hasil analisis tersebut. Selanjutnya, peneliti merumuskan rekomendasi kebijakan yang relevan berdasarkan temuan penelitian guna memberikan kontribusi teoritis terhadap pemahaman dinamika tenaga kerja perempuan. Prosedur ini juga mencakup evaluasi terhadap hambatan dan peluang yang ditemukan dalam literatur, sehingga rekomendasi yang dihasilkan dapat lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja perempuan, khususnya ibu rumah tangga.

Secara metodologis, penelitian ini memiliki nilai akademis dan praktis yang signifikan (Subhaktiyasa, 2024). Dengan menerapkan pendekatan studi literatur yang sistematis, penelitian ini tidak hanya mengumpulkan data, tetapi juga menyusun sintesis pengetahuan yang berkontribusi secara teoritis dalam memahami dinamika tenaga kerja perempuan. Temuan yang dihasilkan diharapkan dapat menjadi acuan bagi para pembuat kebijakan, profesional di bidang sumber daya manusia, serta pemangku kepentingan lainnya dalam merancang strategi intervensi yang lebih komprehensif dan adaptif terhadap kebutuhan perempuan, khususnya ibu rumah tangga, dalam memasuki dan berkembang di pasar tenaga kerja. Selain itu, penelitian ini berpotensi memperluas diskusi mengenai kesetaraan gender, fleksibilitas kerja, serta pentingnya dukungan sosial dalam meningkatkan partisipasi perempuan secara penuh dalam pembangunan ekonomi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan di Indonesia

Perempuan di Indonesia semakin berperan dalam dunia kerja, namun partisipasi mereka masih tertinggal dibandingkan laki-laki. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Indonesia masih menunjukkan kesenjangan yang cukup besar. Data dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak pada tahun 2023 menunjukkan bahwa TPAK perempuan hanya mencapai 54,42%, jauh lebih rendah dibandingkan laki-laki yang mencapai 83,98%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa TPAK laki-laki lebih tinggi sekitar 1,5 kali TPAK perempuan yang dapat diartikan dari 100 orang penduduk usia kerja laki-laki, sekitar 84 orang yang termasuk angkatan kerja (Badan Pusat Statistik, 2023). Perbedaan ini mencerminkan adanya hambatan struktural dan sosial yang menghambat perempuan dalam dunia kerja.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi rendahnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Indonesia adalah norma sosial yang masih menempatkan perempuan sebagai pengurus utama rumah tangga. Dalam banyak budaya, perempuan diharapkan untuk lebih fokus pada tanggung jawab domestik dibandingkan mengejar karir di sektor formal. Ekspektasi ini sering kali membuat perempuan menghadapi dilema antara memenuhi kewajiban keluarga atau berpartisipasi dalam dunia kerja, sehingga banyak yang memilih bekerja di sektor informal atau tidak bekerja sama sekali (Huzaimi & Arisetyawan, 2023). Selain itu, bias gender di tempat kerja juga memperburuk situasi, di mana perempuan sering kali dianggap kurang produktif dibandingkan laki-laki, terutama setelah menikah dan memiliki anak. Akibatnya, mereka mengalami kesulitan dalam memperoleh pekerjaan yang layak, kesempatan promosi, serta akses terhadap pelatihan dan pengembangan karier. Menurut laporan *International Labour Organization (2020)* perempuan lebih banyak bekerja di sektor informal yang tidak memiliki jaminan sosial dan perlindungan tenaga kerja yang memadai.

Di sisi lain, beban ganda yang dihadapi perempuan juga menjadi penghambat utama dalam partisipasi mereka di dunia kerja. Meskipun bekerja di sektor formal, perempuan tetap harus menjalankan tanggung jawab domestik, seperti mengurus anak, memasak, membersihkan rumah, serta mengelola kebutuhan keluarga secara keseluruhan. Peran ganda ini sering kali menyebabkan tekanan fisik dan mental yang tinggi, terutama bagi perempuan yang tidak memiliki sistem dukungan yang memadai, seperti bantuan dari pasangan, keluarga, atau layanan penitipan

anak (Shadrina, 2024). Beban ini semakin berat bagi perempuan yang bekerja di sektor dengan jam kerja panjang dan fleksibilitas yang terbatas, sehingga mereka mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi ini membuat banyak perempuan terpaksa mengorbankan karier mereka demi memenuhi ekspektasi sosial sebagai pengurus utama keluarga.

Diskriminasi di tempat kerja masih menjadi faktor utama yang menghambat partisipasi perempuan dalam dunia kerja. Perempuan sering menghadapi kesenjangan upah dibandingkan laki-laki meskipun memiliki kualifikasi dan tanggung jawab yang sama (Salsabila et al., 2024). Selain itu, minimnya kesempatan promosi dan pengembangan karir bagi perempuan menyebabkan stagnasi dalam pertumbuhan profesional mereka. Hal ini semakin mempersempit peluang perempuan untuk mencapai posisi kepemimpinan di berbagai sektor.

Terakhir, kurangnya kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga juga menjadi faktor utama yang menghambat partisipasi perempuan dalam dunia kerja. Banyak perusahaan masih belum menyediakan cuti melahirkan yang memadai, sehingga perempuan sering kali terpaksa kembali bekerja lebih cepat dari yang seharusnya atau bahkan memilih berhenti bekerja demi mengurus anak. Selain itu, tidak adanya fasilitas penitipan anak di tempat kerja menambah beban bagi perempuan yang harus mengatur waktu antara tanggung jawab profesional dan pengasuhan anak (Yasin & Ika Puspitasari, 2020). Tanpa dukungan kebijakan yang inklusif, perempuan sering kali dihadapkan pada dilema antara karir dan keluarga, yang pada akhirnya mengurangi jumlah mereka dalam angkatan kerja.

Hambatan yang Dihadapi Tenaga Kerja Perempuan dengan Peran Ganda

Perempuan yang bekerja di sektor formal maupun informal sering kali menghadapi tantangan besar akibat peran ganda yang mereka jalankan. Selain bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, mereka juga harus mengurus rumah tangga, merawat anak, serta memenuhi berbagai kebutuhan keluarga. Hambatan ini menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan rendahnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan dibandingkan laki-laki. Peran ganda yang tidak diimbangi dengan dukungan sosial dan kebijakan yang memadai dapat menyebabkan tekanan fisik, mental, serta berdampak negatif terhadap produktivitas kerja perempuan.

Salah satu hambatan utama yang dihadapi tenaga kerja perempuan adalah beban kerja domestik yang tidak terbagi secara adil. Dalam banyak budaya, perempuan masih dianggap sebagai pengurus utama rumah tangga, meskipun mereka juga memiliki pekerjaan di luar rumah. Kondisi ini membuat perempuan sering kali mengalami kelelahan fisik dan mental yang berlebihan karena harus bekerja di dua ranah sekaligus. Menurut penelitian *International Labour Organization (2020)* perempuan cenderung menghabiskan lebih banyak waktu untuk pekerjaan domestik dibandingkan laki-laki, sehingga mereka memiliki keterbatasan dalam mengembangkan karier dan meningkatkan keterampilan profesional.

Selain itu, jam kerja yang kaku di banyak perusahaan menjadi tantangan bagi perempuan yang harus menyeimbangkan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Tanpa fleksibilitas kerja, banyak perempuan kesulitan untuk mengatur waktu antara bekerja dan mengurus anak atau keluarga (Riana et al., 2019). Akibatnya, tidak sedikit perempuan yang memilih pekerjaan paruh waktu, sektor informal, atau bahkan keluar dari dunia kerja untuk lebih fokus pada keluarga. Keterbatasan fasilitas pendukung, seperti tempat penitipan anak di lingkungan kerja dan kebijakan cuti yang ramah perempuan, semakin memperburuk situasi. Di banyak negara, termasuk Indonesia, akses terhadap cuti melahirkan yang memadai dan hak kerja fleksibel bagi perempuan masih terbatas, sehingga banyak perempuan yang merasa terbebani dengan peran ganda yang mereka jalankan.

Diskriminasi di tempat kerja juga menjadi faktor yang memperparah hambatan bagi tenaga kerja perempuan dengan peran ganda (Hermawan, 2021). Perempuan sering kali dianggap kurang produktif dibandingkan laki-laki karena memiliki tanggung jawab rumah tangga. Hal ini berdampak pada rendahnya kesempatan promosi dan pengembangan karier bagi perempuan, meskipun mereka memiliki kompetensi yang sama dengan laki-laki. Selain itu, perempuan juga menghadapi kesenjangan upah, di mana mereka dibayar lebih rendah dibandingkan laki-laki

untuk pekerjaan dengan tanggung jawab yang sama. Menurut *World Economic Forum* (2023), kesenjangan upah gender masih menjadi masalah global, dan perempuan yang memiliki anak sering kali menghadapi tantangan lebih besar dalam memperoleh upah yang setara dengan rekan laki-laki mereka.

Tanpa adanya kebijakan yang inklusif dan dukungan dari berbagai pihak, perempuan dengan peran ganda akan terus menghadapi hambatan dalam dunia kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel, seperti pengaturan jam kerja yang lebih adaptif, penyediaan fasilitas penitipan anak di tempat kerja, serta kebijakan cuti yang lebih mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga. Selain itu, perubahan budaya sosial yang lebih adil dalam pembagian peran domestik antara laki-laki dan perempuan juga menjadi langkah penting dalam mengurangi beban ganda yang dihadapi perempuan. Dengan adanya kebijakan dan perubahan sosial yang mendukung, perempuan dapat lebih optimal dalam menjalankan peran mereka di dunia kerja tanpa harus mengorbankan kesejahteraan pribadi dan keluarganya.

Peluang bagi Tenaga Kerja Perempuan dengan Peran Ganda

Meskipun tenaga kerja perempuan dengan peran ganda menghadapi berbagai tantangan, perkembangan zaman dan perubahan sosial membuka peluang bagi mereka untuk tetap berpartisipasi dalam dunia kerja (Akhsal Rico Faldy & Hariyo Sulistiyantoro, 2023). Salah satu peluang utama adalah fleksibilitas kerja yang semakin diterapkan di berbagai sektor. Perkembangan teknologi dan digitalisasi memungkinkan perempuan untuk bekerja secara *remote* atau dengan sistem kerja fleksibel, sehingga mereka dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan tanggung jawab domestik. Banyak perusahaan kini mulai menerapkan kebijakan *work from home* (WFH) atau kerja *hybrid*, yang memungkinkan perempuan untuk tetap bekerja tanpa harus mengorbankan waktu mereka untuk keluarga. Selain itu, semakin berkembangnya sektor ekonomi digital, seperti e-commerce dan freelance, memberikan peluang bagi perempuan untuk bekerja secara mandiri dari rumah.

Selain fleksibilitas kerja, meningkatnya kesadaran akan pentingnya kesetaraan gender dalam dunia kerja juga membuka lebih banyak peluang bagi perempuan dengan peran ganda (Triadi & Maryanto, 2024). Pemerintah dan perusahaan mulai mengadopsi kebijakan inklusif, seperti penyediaan cuti melahirkan yang lebih panjang, fasilitas penitipan anak di tempat kerja, serta kebijakan promosi dan pengembangan karier yang lebih adil. Inisiatif-inisiatif ini bertujuan untuk mengurangi beban ganda yang dihadapi perempuan serta memberikan kesempatan yang setara bagi mereka dalam mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

Dukungan sosial dan budaya juga mulai mengalami pergeseran yang positif. Semakin banyak pasangan dan keluarga yang memahami pentingnya berbagi tanggung jawab dalam rumah tangga, sehingga perempuan tidak lagi harus menanggung seluruh beban domestik sendirian. Kampanye kesetaraan gender dan kesadaran akan peran ayah dalam pengasuhan anak semakin mendorong perubahan pola pikir masyarakat. Dengan adanya dukungan dari keluarga dan pasangan, perempuan dapat lebih leluasa dalam mengejar karir tanpa harus meninggalkan peran mereka dalam keluarga.

Peluang lain yang dapat dimanfaatkan oleh tenaga kerja perempuan adalah peningkatan akses terhadap pelatihan dan pendidikan berbasis keterampilan. Berbagai lembaga, baik pemerintah maupun swasta, kini menyediakan program pelatihan berbasis digital, kewirausahaan, dan keterampilan teknis yang dapat membantu perempuan untuk meningkatkan daya saing mereka di pasar tenaga kerja (Ernestivita, 2024). Dengan menguasai keterampilan baru, perempuan dapat memiliki lebih banyak pilihan karier, termasuk pekerjaan yang lebih fleksibel dan berbasis teknologi.

Secara keseluruhan, meskipun perempuan dengan peran ganda masih menghadapi banyak hambatan dalam dunia kerja, berbagai peluang baru telah terbuka seiring dengan perubahan kebijakan, perkembangan teknologi, serta meningkatnya kesadaran sosial. Dengan memanfaatkan peluang ini, perempuan dapat tetap berkontribusi dalam dunia kerja tanpa harus mengorbankan kesejahteraan keluarga mereka. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara

pemerintah, perusahaan, dan masyarakat untuk terus menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung bagi perempuan dengan peran ganda.

Dampak *Work-Family Balance* terhadap Kesejahteraan Perempuan

Work Family Balance merupakan suatu konsepsi yang menggambarkan sejauh mana individu dapat secara harmonis memenuhi tuntutan profesional dan tanggung jawab keluarga tanpa menghadapi konflik peran yang berarti (Nonny, 2023). Bagi perempuan yang memikul peran ganda sebagai profesional dan ibu rumah tangga, mempertahankan keseimbangan ini merupakan tantangan signifikan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik, mental, dan sosial. Dalam beberapa dekade terakhir, meningkatnya keterlibatan perempuan dalam Angkatan kerja telah memberikan keuntungan ekonomi yang signifikan, namun juga menyajikan berbagai tantangan terkait pembagian waktu antara peran profesional dan tanggung jawab domestik (Rasdiana, 2022). Transformasi dalam pola kerja modern seperti fleksibilitas dan sistem kerja jarak jauh, telah memberikan manfaat bagi sebagian wanita dalam menyeimbangkan peran mereka. Namun masih terdapat banyak yang menghadapi tantangan signifikan dalam mencapai keseimbangan yang ideal.

Salah satu konsekuensi utama dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga yaitu meningkatnya tingkat stress dan gangguan Kesehatan mental. Perempuan seringkali terjebak dalam tekanan ganda, terutama Ketika mereka menjalani pekerjaan penuh waktu sembari tetap memikul tanggung jawab yang signifikan atas sebagian besar urusan rumah tangga dan pengasuhan anak. Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh Sadriani (2024) perempuan yang terlibat dalam pekerjaan dengan jam kerja yang panjang dan tanpa fleksibilitas cenderung menghadapi tingkat stres dan kelelahan mental yang lebih tinggi dibandingkan dengan rekan pria mereka. Faktor-faktor yang berkontribusi pada peningkatan stres ini yaitu kurangnya dukungan dari pasangan. Dalam sejumlah rumah tangga, tugas-tugas domestik masih dipandang sebagai beban utama bagi perempuan, yang mengakibatkan mereka sering kali harus berupaya dua kali lipat dibandingkan mitra mereka yang tidak berpartisipasi dalam pekerjaan rumah (Astridtia et al., n.d.). Perempuan yang terus-menerus menghadapi tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga tanpa istirahat yang memadai berisiko lebih tinggi mengalami kelelahan emosional, depresi, dan burnout. Penelitian yang dilaksanakan oleh Wahyuni et al., (2025) mengungkapkan bahwa perempuan yang mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga cenderung memiliki risiko lebih tinggi untuk mengalami depresi serta gangguan kecemasan dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga yang lebih baik. Berdasarkan laporan dari Mental Health Foundation UK (2022), sekitar 78% perempuan yang menanggung beban pekerjaan sekaligus tanggung jawab domestik yang signifikan mengalami gangguan kecemasan dan tingkat stres yang tinggi, berbanding hanya 52% laki-laki yang berada dalam kondisi serupa.

Konflik peran dalam keseimbangan kerja dan keluarga tidak hanya dialami oleh perempuan di sektor formal, tetapi juga oleh mereka yang bekerja di sektor informal, seperti pedagang, pekerja lepas, dan buruh. Dalam sektor formal, perempuan sering menghadapi tantangan akibat kebijakan ketenagakerjaan yang kaku, terbatasnya fasilitas cuti berbayar, serta budaya kerja yang kurang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Menurut Priastuty dan Mulyana (2021), perempuan di sektor formal mengalami tekanan besar karena sistem kerja yang menuntut produktivitas berkelanjutan, meskipun mereka juga memiliki tanggung jawab domestik yang signifikan. Sementara itu, perempuan di sektor informal, seperti pekerja pabrik dan pedagang pasar, seringkali menghadapi jam kerja yang tidak teratur serta kondisi kerja yang kurang mendukung kesejahteraan mereka. Studi yang dilakukan oleh Yanti (2025) mengungkapkan bahwa sekitar 60% perempuan yang bekerja di sektor informal di negara-negara berkembang tidak memiliki akses ke fasilitas penitipan anak maupun cuti bersalin yang memadai. Kondisi ini semakin memperbesar potensi konflik antara pekerjaan dan keluarga serta berdampak negatif pada kesejahteraan mereka.

Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga mempengaruhi kualitas interaksi dalam lingkungan keluarga. Ketika perempuan mengalami kelebihan beban akibat tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab domestik, hubungan

dengan pasangan dan anak-anak sering kali menjadi kurang harmonis. Dalam konteks hubungan dengan pasangan, stres akibat pekerjaan dapat menjadi tantangan dalam mempertahankan keharmonisan rumah tangga. Penelitian oleh Adetya (2025) menunjukkan bahwa pasangan yang gagal mencapai keseimbangan kerja dan keluarga cenderung lebih rentan terhadap konflik domestik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan risiko perceraian. Selain itu, dampak juga terlihat dalam pola asuh anak. Studi yang dilakukan oleh Alisma dan Adri (2021) mengungkapkan bahwa ibu yang mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga cenderung memiliki keterlibatan emosional yang lebih rendah dengan anak-anak mereka, yang dapat berdampak pada perkembangan psikologis anak. Anak-anak yang tumbuh dalam lingkungan dengan tingkat stres tinggi akibat pekerjaan orang tua lebih rentan mengalami masalah perilaku serta kesulitan dalam bidang akademis.

Meskipun tantangan dalam mencapai keseimbangan kerja dan keluarga cukup signifikan, terdapat berbagai kebijakan dan strategi yang dapat membantu perempuan meraih harmoni antara kehidupan profesional dan pribadi. Fleksibilitas dalam bekerja, termasuk implementasi *Work-from-Home* (WFH) dan pengurangan jam kerja, telah terbukti memberikan manfaat yang besar. Penelitian oleh Kusriani dan Suryani (2022) menunjukkan bahwa perempuan yang memiliki fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja cenderung lebih mampu memenuhi tanggung jawab keluarga tanpa mengorbankan produktivitas. Selain itu, dukungan dari organisasi dan kebijakan pemerintah juga berperan penting. Pemberian cuti melahirkan dan cuti ayah yang lebih panjang memungkinkan perempuan untuk berbagi tanggung jawab dengan pasangan mereka, fasilitas penitipan anak di lingkungan kerja dapat meringankan beban perempuan pekerja.

Peran Pemerintah dan Sektor Swasta dalam Meningkatkan Partisipasi Tenaga Kerja Perempuan

Keterlibatan perempuan dalam angkatan kerja merupakan elemen krusial yang berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi dan pencapaian kesetaraan gender. Namun, sejumlah kendala, termasuk diskriminasi gender, akses yang terbatas terhadap fasilitas pendukung, dan dominasi budaya patriarki, tetap menjadi tantangan signifikan. Baik pemerintah maupun sektor swasta memainkan peran strategis yang krusial dalam mengatasi hambatan ini serta dalam upaya untuk meningkatkan partisipasi tenaga kerja perempuan.

Berbagai negara telah mengimplementasikan insentif perpajakan sebagai upaya untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja. Sebagai ilustrasi, di Amerika Serikat, Kredit Pajak Penghasilan yang Diperoleh (EITC) menawarkan insentif fiskal kepada karyawan dengan pendapatan rendah, khususnya bagi mereka yang memiliki anak, dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi bekerja (Jayashankar et al., 2023). Selain itu, penyediaan akses yang terjangkau terhadap layanan penitipan anak yang berkualitas tinggi sangat krusial untuk mendukung partisipasi perempuan dalam dunia kerja. Investasi publik dalam sektor ini berpotensi untuk memperkuat keamanan ekonomi perempuan sekaligus mendorong keterlibatan mereka dalam dunia kerja (Coffey, 2019). Di samping kebijakan insentif pajak dan penyediaan fasilitas penitipan anak, investasi dalam infrastruktur, seperti peningkatan fasilitas sanitasi dan pengembangan sistem transportasi yang aman, juga dapat berkontribusi pada kenyamanan dan keamanan perempuan dalam berkarir. Infrastruktur yang memadai akan mengurangi kendala mobilitas perempuan, sehingga mendorong partisipasi mereka dalam dunia kerja (Fabrizio et al., 2020).

Perusahaan yang menerapkan kebijakan kerja fleksibel, seperti *remote working* atau jam kerja yang dapat disesuaikan, umumnya menunjukkan tingkat retensi karyawan perempuan yang lebih tinggi. Pengaturan semacam ini memungkinkan wanita untuk mengharmonisasikan tanggung jawab profesional dan pribadi dengan lebih efektif. Selain itu, peningkatan keterampilan digital di kalangan perempuan berpotensi untuk menciptakan peluang kerja baru, khususnya dalam sektor ekonomi digital yang tengah berkembang pesat (Indradewa & Prasetyo, 2023). Program pelatihan yang berorientasi pada teknologi informasi memiliki potensi untuk memperkuat daya saing serta memperluas akses perempuan terhadap peluang kerja yang lebih berkualitas. Dukungan bagi ibu yang berprofesi juga merupakan salah satu strategi yang ampuh dalam meningkatkan keterlibatan tenaga kerja wanita. Perusahaan dapat menawarkan fasilitas

seperti penitipan anak di lokasi kerja atau memberikan subsidi untuk layanan tersebut. Selain itu, penyediaan cuti parental yang adil untuk kedua orang tua dapat berkontribusi pada distribusi tanggung jawab pengasuhan yang lebih seimbang, sekaligus memungkinkan perempuan untuk tetap berpartisipasi aktif dalam dunia kerja.

Kerjasama antara pemerintah dan sektor swasta memainkan peran krusial dalam menciptakan ekosistem kerja yang inklusif serta mendukung partisipasi perempuan. Sebagai contoh, pemerintah dapat menawarkan insentif perpajakan kepada perusahaan yang menerapkan kebijakan yang mendukung lingkungan keluarga, sementara perusahaan dapat berkolaborasi dengan lembaga pendidikan untuk menyediakan pelatihan keterampilan yang relevan bagi wanita. Kebijakan yang berfokus pada kesetaraan gender memiliki potensi untuk mempercepat peningkatan partisipasi perempuan di dunia kerja serta meningkatkan kesejahteraan mereka.

Rekomendasi Kebijakan dan Strategi

Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja perempuan memerlukan serangkaian kebijakan dan strategi yang komprehensif, mencakup fleksibilitas kerja, fasilitas pendukung di tempat kerja, dukungan sosial dan keluarga, serta pemberdayaan ekonomi (Chasanah, 2025). Penerapan kebijakan kerja fleksibel, seperti pengaturan jam kerja yang dapat disesuaikan atau opsi kerja jarak jauh, terbukti meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan bagi perempuan. Penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja yang memadai berhubungan erat dengan peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan perempuan. *Deloitte Insights* melaporkan bahwa dua pertiga perempuan yang memiliki fleksibilitas kerja tinggi berencana untuk tetap bekerja di perusahaan mereka selama lebih dari tiga tahun, dibandingkan dengan hanya 19% dari mereka yang tidak memiliki fleksibilitas tersebut. Namun, penting untuk mempertimbangkan bahwa hasil dari fleksibilitas kerja dapat bervariasi tergantung pada konteks dan implementasinya.

Penyediaan fasilitas penitipan anak di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan perempuan. Sebuah studi menemukan bahwa akses terhadap layanan penitipan anak yang terjangkau dan berkualitas tinggi memungkinkan ibu untuk meningkatkan penghasilan dan mencari peluang kerja baru. Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa fasilitas penitipan anak di tempat kerja berhubungan dengan peningkatan kinerja dan gaya kepemimpinan perempuan.

Redistribusi tugas domestik antara pasangan dapat mengurangi konflik kerja-keluarga dan meningkatkan kesejahteraan perempuan. Penelitian menunjukkan bahwa ketidaksetaraan dalam pembagian pekerjaan rumah tangga berhubungan dengan peningkatan konflik kerja-keluarga pada perempuan. Oleh karena itu, keterlibatan suami dan anggota keluarga lainnya dalam tugas domestik penting untuk meringankan beban perempuan dan mendukung partisipasi mereka dalam angkatan kerja.

Program pelatihan keterampilan dan akses terhadap permodalan melalui inisiatif seperti mikrofinansial telah terbukti meningkatkan kemandirian finansial perempuan. Studi menunjukkan bahwa mikrofinansial memiliki dampak positif signifikan terhadap pemberdayaan ekonomi perempuan dengan meningkatkan pendapatan independen, kepemilikan aset, dan jumlah tabungan bulanan. Selain itu, pelatihan bisnis yang disertai dengan pelatihan gender dapat meningkatkan kepercayaan diri dan keterampilan manajerial perempuan, yang berkontribusi pada keberhasilan usaha mereka. Implementasi strategi-strategi ini secara terpadu dan didukung oleh kebijakan publik yang responsif akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung kesejahteraan serta partisipasi aktif perempuan dalam dunia kerja.

Analisis Implikasi dan Hasil

Implementasi kebijakan yang mendukung partisipasi tenaga kerja perempuan membawa berbagai implikasi positif dalam aspek sosial, ekonomi, dan keluarga. Peningkatan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja berkontribusi signifikan terhadap pengurangan kesenjangan gender, mendorong kesetaraan ekonomi dan sosial. Data dari UN Women menunjukkan bahwa pada tahun 2022, tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan usia 25-54 tahun mencapai 61,4%,

dibandingkan dengan 90,6% pada laki-laki. Meskipun masih terdapat disparitas, tren peningkatan partisipasi perempuan mencerminkan pergeseran menuju masyarakat yang lebih inklusif dan setara.

Partisipasi aktif perempuan dalam dunia kerja tidak hanya meningkatkan pendapatan rumah tangga, tetapi juga mendorong pertumbuhan ekonomi nasional. Laporan McKinsey Global Institute memperkirakan bahwa dengan memajukan kesetaraan gender, potensi penambahan sebesar \$12 triliun pada PDB global dapat dicapai pada tahun 2025. Selain itu, penelitian oleh *International Monetary Fund* (IMF) menunjukkan bahwa penambahan tenaga kerja perempuan memberikan manfaat ekonomi yang lebih besar dibandingkan penambahan tenaga kerja laki-laki dalam jumlah yang sama, karena perempuan dan laki-laki saling melengkapi dalam proses produksi.

Perempuan yang mampu menyeimbangkan peran kerja dan keluarga cenderung memiliki kualitas hidup yang lebih baik, yang secara positif mempengaruhi kesejahteraan anak-anak mereka. Studi yang diterbitkan dalam *BMC Psychology* menemukan bahwa keseimbangan kerja-keluarga yang baik pada ibu berhubungan dengan penurunan risiko maladaptasi sosial pada anak-anak. Namun, tantangan dalam mencapai keseimbangan ini tetap ada, terutama ketika perempuan masih lebih sering menyesuaikan karir mereka demi memenuhi kebutuhan keluarga dibandingkan laki-laki. Secara keseluruhan, implementasi kebijakan yang mendukung partisipasi tenaga kerja perempuan tidak hanya memberikan manfaat langsung bagi perempuan itu sendiri, tetapi juga memperkuat struktur sosial, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan meningkatkan kesejahteraan keluarga secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun perempuan, khususnya ibu rumah tangga, menghadapi berbagai hambatan dalam dunia kerja seperti beban peran ganda, diskriminasi, serta minimnya dukungan kebijakan dan sosial, terdapat peluang signifikan yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan partisipasi mereka di pasar tenaga kerja. Fleksibilitas kerja, peningkatan kesadaran akan kesetaraan gender, serta dukungan dari lingkungan keluarga dan perusahaan menjadi faktor kunci dalam mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kebijakan inklusif, seperti cuti melahirkan yang memadai, fasilitas penitipan anak, dan pelatihan keterampilan digital, terbukti dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja perempuan. Peran pemerintah dan sektor swasta sangat krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dengan sinergi antara kebijakan publik dan praktik perusahaan yang responsif terhadap kebutuhan perempuan.

Penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam memahami dinamika partisipasi tenaga kerja perempuan, tetapi juga menawarkan rekomendasi praktis yang aplikatif untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang lebih adil dan berkelanjutan. Meskipun begitu, studi ini memiliki keterbatasan pada pendekatan studi literatur yang bersifat deskriptif, sehingga penelitian lanjutan dengan metode empiris sangat dianjurkan untuk menguji efektivitas dari strategi dan kebijakan yang disarankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adetya, S. (2025). Pengaruh Konflik Kerja dan Konfil Keluarga terhadap Kinerja Karyawan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(1), 489–499.
- Akhsal Rico Faldy, & Hariyo Sulistiyantoro. (2023). Pemenuhan Itikad Baik Pelaku Usaha Dalam Memberikan Informasi Kepada Konsumen Layanan Pascabayar. *Jurnal Relasi Publik*, 1(4), 31–47. <https://doi.org/10.59581/jrp-widyakarya.v1i4.1804>
- Alisma, Y., & Adri, Z. (2021). *PARENTING STRESS PADA ORANG TUA BEKERJA DALAM MEMBANTU ANAK BELAJAR DI RUMAH SELAMA PANDEMI WORKING PARENTS' STRESS DURING HELPING CHILDREN LEARNING AT HOME DURING PANDEMIC*. 3(1), 2655–6936.
- Ariansyah, F., & Satria, D. (2024). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PARTISIPASI TENAGA KERJA WANITA DI INDONESIA. *Media Riset Ekonomi Pembangunan (MedREP)*. <https://medrep.ppj.unp.ac.id/index.php/MedREP/login>

- Astridtia, O., Tata, T., Ayu, R., Radhi, A., & Tauhid, M. T. (n.d.). KESEIMBANGAN DAN KEHIDUPAN PRIBADI MENEMBUS STEREOTIP GENDER WANITA DALAM PRODUKTIVITAS BERKARIR. In *Social Sciences Journal (SSJ)* (Vol. 2).
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Booklet Survei Angkatan Kerja Nasional Februari 2023*. Badan Pusat Statistik.
- Benu, Y. S. I. P., Sayd, A. I., & Silang, M. F. (2024). ANALISIS WORK LIFE BALANCE PADA WANITA BEKERJA DENGAN PENGATURAN KERJA FLEKSIBEL DAN TIDAK FLEKSIBEL DI KECAMATAN AMANUBAN BARAT TTS. *Edunomika*, 08.
- Chasanah, A. N. (2025a). Peran Dukungan Sosial Terhadap Work Life Balance Perempuan Pekerja. *Journal Scientific of Mandalika (Jsm) e-ISSN*, 6(1), 2025.
- Chasanah, A. N. (2025b). Peran Dukungan Sosial Terhadap Work Life Balance Perempuan Pekerja. In *Journal Scientific of Mandalika (jsm) e-ISSN* (Vol. 6, Issue 1).
- Coffey, M. (2019, November 13). *Other chapters in the Playbook for the Advancement of Women in the Economy*. <https://www.Americanprogress.org/Article/Playbook-for-the-Advancement-of-Women-in-the-Economy/Providing-Affordable-Accessible-and-High-Quality-Child-Care/>.
- Dalilah, F. (2020). *ANALISIS TERHADAP PARTISIPASI KERJA PEREMPUAN PADA SEKTOR FORMAL DI INDONESIA*.
- Fabrizio, S., Fruttero, A., Gurara, D., Kolovich, L., Malta, V., Tavares, M. M., & Tchelishvili, N. (2020). *Women in the Labor Force: The Role of Fiscal Policies*Tchelishvili.
- Habsy, B. A., Mufidha, N., Shelomita, C., Rahayu, I., & Muckorobin, Moch. I. (2023). Filsafat Dasar dalam Konseling Psikoanalisis : Studi Literatur. *Indonesian Journal of Educational Counseling*, 7(2), 189–199. <https://doi.org/10.30653/001.202372.266>
- Hermawan, F. A. (2021). *PENGARUH TINGKAT UPAH, WORK-FAMILY CONFLICT, DAN DISKRIMINASI DI TEMPAT KERJA TERHADAP TINGKAT PARTISIPASI ANGKATAN KERJA WANITA DI JAWA TIMUR* JURNAL ILMIAH Disusun oleh.
- Huzaimi, F. D., & Arisetyawan, K. (2023). Analisis Partisipasi Perempuan di Sektor Informal. In *INDEPENDENT: Journal Of Economics* (Vol. 3, Issue 3). <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/independent>
- Riana, I. G., Wiagustini, N. L. P., Dwijayanti, K. I., & Rihayana, I. G. (2019). Managing Work Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance. *Jurnal Teknik Industri*, 20(2), 127–134. <https://doi.org/10.9744/jti.20.2.127-134>
- Inradewa, R., & Prasetyo, A. A. (2023). The influence of flexible working arrangements and work-life balance on job satisfaction: A double-layered moderated mediation model. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 26(Oktober), 449–476. www.ejournal.uksw.edu/jeb
- International Labour Organization. (2020). *Krisis COVID-19 dan sektor informal*. <https://gisanddata.maps.arcgis.com/apps/opsdashboard/index.html#/bda7594740fd40299423467b48e9ecf6>.
- Jayashankar, A., Zhang, X., & Saving, J. (2023, July 21). *EITC increases labor force participation among married Black mothers*. Federal Reserve Bank of Dallas.
- Khairunnisa, R. (2019). *FACTORS AFFECTING FEMALE LABOR FORCE PARTICIPATION IN WEST JAVA IN 2015* FACULTY OF ECONOMICS PROGRAM IN DEVELOPMENT ECONOMICS.
- Kusrini, E., & Suryani, I. P. (2022). Peran Buruh Pabrik Perempuan dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Desa Gemiring Kidul Kecamatan Nalumsari). *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 10(1), 215. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v10i1.14977>
- Nonny. (2023). *PENGARUH STRES KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA OPERATOR SEKOLAH DASAR SE-KOTA TANJUNGPINANG*.
- Ernestivita, G. (2024). Empowering Women Through Entrepreneurship and Technology Skills Training (Women's Youth Organization (KTW) in Banyumas Regency). In *Jurnal Pengabdian Masyarakat (PENGAMAS)* (Vol. 1, Issue 1). <https://journal.ppipbr.com/index.php/pengamas/index>
- Priastuty, B. A. D., & Mulyana, O. P. (2021). HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN STRES KERJA PADA TENAGA KESEHATAN WANITA DI PUSKESMAS Olievia Prabandini Mulyana. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8.
- Rasdiana. (2022). Bias dan Kesetaraan Gender, Peranan Ganda, dan Kekerasan dalam Rumah Tangga. *Jurnal Tana Mana*, 3. <https://journal.stai-alfurqan.ac.id/tanamana/index.php/jtm>
- Sadriani, A. (2024). Konflik Peran Ganda dan Keharmonisan Rumah Tangga: Studi Kasus pada Wanita Karir di Kota Makassar. *EDUSOS: Jurnal Edukasi Dan Ilmu Sosial*, 01. journal.ininnawaparaedu.com
- Saefullah, A. S. (2024). Ragam Penelitian Kualitatif Berbasis Kepustakaan Pada Studi Agama dan Keberagaman dalam Islam. *Al-Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 2(4), 195–211. <https://doi.org/10.59059/al-tarbiyah.v2i4.1428>

- Salsabila, Z., Perawita, A., Sitepu, S., & Putri Lestatika, D. (2024). *Kesenjangan Gender di Dunia Kerja Berdasarkan Perspektif Hukum*. 02(1), 487–492. <https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jkhkp>
- Shadrina, N. I. (2024). *PENGARUH DUKUNGAN SUAMI TERHADAP KONFLIK PERAN GANDA PADA WANITA KARIR DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN*.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- Triadi, I., & Maryanto, M. (2024). Pengaruh Politik Hukum Terhadap Kesetaraan Gender di Dunia Kerja. *Begawan Abioso*, 15(1), 29–40. <https://doi.org/10.37893/abioso.v15i1.987>
- Wahyuni, L., Ardianti, R. D., & Nurlis, N. (2025). Analisis mindful parenting, konflik pekerjaan keluarga, dan psikopatologi pada orang tua bekerja. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 18(12), 1555–1563. <https://doi.org/10.33024/hjk.v18i12.679>
- Yanti, H. (2025). *FEMINISASI KEMISKINAN DAN KEPALA RUMAH TANGGA PEREMPUAN DI KABUPATEN GAYO LUES (Studi Kasus Program Pemberian Bantuan Kesejahteraan Janda Miskin)*.
- Yasin, Z., & Ika Puspitasari, D. (2020). PENTINGNYA TEMPAT PENITIPAN ANAK UNTUK WANITA BEKERJA DI KALANGAN IBU DOSEN DAN KARYAWAN FAKULTAS ILMU KESEHATAN. *Jurnal Abdiraja*, 3. <https://pendidikankita17.wordpress.com/2017/>