BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mengenai tantangan *Work Life Balance* pegawai perempuan di KPU Provinsi Sumatera Barat dalam perspektif gender selama tahapan Pemilu dan Pemilihan Tahun 2024, dapat disimpulkan bahwa pengalaman *Work Life Balance* pegawai perempuan merupakan pengalaman yang kompleks, dinamis, dan tidak seragam. Pengalaman tersebut terbentuk melalui interaksi antara karakteristik pekerjaan kepemiluan yang berintensitas tinggi, keberadaan berbagai peran dalam kehidupan perempuan, keberlanjutan tanggung jawab domestik dan keluarga, serta sumber dukungan yang tersedia, kesimpulan penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Pengalaman pegawai perempuan menghadapi tantangan *Work Life Balance* selama tahapan Pemilu dan Pemilihan Serentak Tahun 2024

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa tantangan *Work Life Balance* terutama muncul akibat karakteristik pekerjaan kepemiluan yang bersifat periodik, berintensitas tinggi, memiliki tenggat waktu yang ketat, serta menuntut jam kerja yang panjang selama tahapan Pemilu dan Pemilihan. Kondisi tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi lebih dominan dibandingkan kehidupan keluarga sehingga waktu bersama keluarga, waktu pribadi, dan kesempatan beristirahat menjadi berkurang.

Pengalaman setiap pegawai perempuan tidak sepenuhnya sama karena dipengaruhi oleh status perkawinan, usia anak, posisi dalam keluarga, jabatan, tanggung jawab pekerjaan, serta dukungan yang dimiliki. Dukungan pasangan, keluarga besar, rekan kerja, dan pimpinan membantu pegawai perempuan menghadapi tingginya tuntutan pekerjaan, tetapi belum sepenuhnya menghilangkan sumber ketidakseimbangan yang berasal dari karakteristik pekerjaan itu sendiri.

Temuan ini mendukung teori *Work Life Balance* Fisher et al. (2009) bahwa hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bersifat dinamis dan saling memengaruhi. Namun demikian, penelitian ini juga mengembangkan teori Fisher dengan menunjukkan bahwa pada konteks organisasi penyelenggara Pemilu, *work-life balance* tidak dimaknai sebagai kondisi seimbang antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, melainkan sebagai proses adaptasi dan negosiasi yang terus berlangsung mengikuti perubahan intensitas tahapan Pemilu dan Pemilihan. Dengan demikian, penelitian ini memperluas penerapan teori Fisher pada konteks pekerjaan kepemiluan yang memiliki karakteristik berbeda dengan organisasi pada umumnya.

2. Pemaknaan peran ganda antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab domestik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai perempuan memaknai peran ganda sebagai bagian dari kehidupan yang harus terus disesuaikan dengan perubahan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Selama tahapan Pemilu dan Pemilihan, pekerjaan profesional memperoleh prioritas yang lebih besar

karena tuntutan organisasi yang tidak dapat ditunda. Meskipun demikian, tanggung jawab domestik tetap dijalankan sehingga perempuan harus mengelola berbagai peran secara bersamaan.

Penelitian ini juga menemukan bahwa para informan menyadari adanya kelelahan, keterbatasan waktu bersama keluarga, serta tekanan emosional, tetapi pada saat yang sama menerima kondisi tersebut sebagai konsekuensi yang wajar dari kehidupan perempuan bekerja. Temuan ini menunjukkan adanya normalisasi beban ganda dalam pengalaman pegawai perempuan.

Temuan tersebut mendukung *Role Theory* yang dikemukakan oleh Kahn et al. (1964) dan Biddle (1986), bahwa individu menjalankan berbagai peran sosial secara bersamaan sehingga harus melakukan penyesuaian terhadap berbagai tuntutan peran. Akan tetapi, penelitian ini memperluas teori tersebut dengan menunjukkan bahwa penyesuaian peran tidak hanya dilakukan melalui pembagian waktu, tetapi juga melalui proses negosiasi prioritas, energi, perhatian, serta komunikasi dengan keluarga yang berlangsung secara terus-menerus.

Dari perspektif Feminisme Sosialis, penelitian ini menguatkan pandangan bahwa keterlibatan perempuan dalam pekerjaan profesional belum diikuti dengan berkurangnya tanggung jawab domestik. Kesetaraan dalam kesempatan kerja tidak secara otomatis menghasilkan kesetaraan dalam pembagian tanggung jawab keluarga. Akibatnya, perempuan tetap memikul beban ganda meskipun telah berpartisipasi penuh dalam pekerjaan profesional.

3. Interpretasi dampak ketidakseimbangan *Work Life Balance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakseimbangan *Work Life Balance* memberikan dampak yang bersifat multidimensional, meliputi kondisi fisik, psikologis, emosional, kehidupan keluarga, serta pengalaman kerja pegawai perempuan. Tingginya intensitas pekerjaan menyebabkan kelelahan fisik, berkurangnya waktu istirahat, tekanan emosional, rasa bersalah terhadap keluarga, serta berkurangnya kesempatan untuk menikmati kebersamaan dengan keluarga.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara pekerjaan dan keluarga berlangsung secara timbal balik, meskipun selama tahapan Pemilu pengaruh pekerjaan terhadap kehidupan keluarga jauh lebih dominan dibandingkan pengaruh keluarga terhadap pekerjaan. Dalam menghadapi kondisi tersebut, pegawai perempuan mengembangkan berbagai strategi adaptasi melalui pengaturan prioritas, komunikasi dengan keluarga, pembagian peran domestik, kerja sama dengan rekan kerja, serta pemanfaatan dukungan yang tersedia.

Temuan penelitian ini mendukung dimensi *Work Interference with Personal Life (WIPL)* dan *Personal Life Interference with Work (PLIW)* yang dikemukakan oleh Fisher et al. (2009), karena ditemukan adanya hubungan timbal balik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Namun demikian, penelitian ini juga mengembangkan teori Fisher dengan menunjukkan bahwa pada konteks pekerjaan kepemiluan, dominasi pengaruh pekerjaan terhadap kehidupan keluarga jauh lebih kuat dibandingkan arah sebaliknya karena

karakteristik pekerjaan yang memiliki intensitas tinggi, tenggat waktu yang ketat, dan tidak dapat ditunda.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa strategi adaptasi yang dilakukan pegawai perempuan lebih berfungsi sebagai mekanisme untuk mempertahankan keberlangsungan berbagai peran daripada menghilangkan sumber ketidakseimbangan. Oleh karena itu, kemampuan individu saja belum cukup untuk mewujudkan *Work Life Balance*. Diperlukan dukungan organisasi melalui kebijakan dan fasilitas yang lebih responsif terhadap kebutuhan pegawai perempuan agar pengalaman *Work Life Balance* dapat tercapai secara lebih berkelanjutan.

Secara konseptual, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian *Work Life Balance* pada organisasi penyelenggara pemilu. Penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* pada pegawai perempuan tidak dimaknai sebagai kondisi keseimbangan yang statis antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, melainkan sebagai proses adaptasi, negosiasi, dan penyesuaian yang berlangsung secara berkelanjutan terhadap perubahan tuntutan pekerjaan, tanggung jawab domestik, serta dinamika kehidupan keluarga.

Dengan demikian, penelitian ini mendukung teori *Work Life Balance* Fisher et al. (2009), memperluas penerapannya pada konteks pekerjaan kepemiluan yang berintensitas tinggi, memperkuat Role Theory dalam menjelaskan proses negosiasi berbagai peran, serta menguatkan Perspektif Feminisme Sosialis mengenai keberlanjutan beban ganda perempuan meskipun telah memperoleh kesempatan yang setara dalam pekerjaan profesional. Temuan ini sekaligus

menegaskan bahwa pencapaian *Work Life Balance* tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu dalam mengelola berbagai peran, tetapi juga dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, relasi gender dalam keluarga, serta dukungan organisasi yang responsif terhadap kebutuhan pegawai perempuan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil temuan, analisis, dan kesimpulan penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

5.2.1 Bagi KPU Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan temuan penelitian, KPU Provinsi Sumatera Barat disarankan untuk menyusun perencanaan beban kerja yang lebih proporsional selama tahapan Pemilu dan Pemilihan. Perencanaan tersebut dapat dilakukan melalui pemetaan beban kerja setiap unit dan pegawai sebelum memasuki tahapan yang memiliki intensitas tinggi sehingga distribusi pekerjaan menjadi lebih merata dan tidak terkonsentrasi pada pegawai tertentu. Dengan demikian, potensi kelelahan akibat penumpukan pekerjaan dapat diminimalkan tanpa mengurangi kualitas penyelenggaraan tahapan Pemilu.

Selain itu, organisasi disarankan untuk melaksanakan rapat koordinasi dan evaluasi beban kerja secara berkala, misalnya setiap minggu selama tahapan Pemilu dan Pemilihan. Rapat tersebut bertujuan untuk mengidentifikasi peningkatan beban kerja, redistribusi tugas apabila terjadi ketimpangan, serta memberikan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan kendala yang dihadapi. Melalui mekanisme ini, pimpinan dapat melakukan penyesuaian pembagian tugas secara lebih cepat dan responsif.

Selanjutnya, KPU Provinsi Sumatera Barat disarankan untuk mengembangkan kebijakan organisasi yang lebih responsif gender, terutama bagi pegawai perempuan yang memiliki tanggung jawab pengasuhan anak atau anggota keluarga yang membutuhkan perhatian khusus. Kebijakan tersebut tidak dimaksudkan untuk memberikan perlakuan yang berbeda berdasarkan jenis kelamin, tetapi untuk mengakomodasi kebutuhan pegawai sesuai dengan kondisi yang dihadapi sehingga pelaksanaan pekerjaan tetap optimal tanpa mengabaikan tanggung jawab keluarga.

Organisasi juga disarankan untuk mengembangkan sistem dukungan psikososial bagi pegawai selama tahapan Pemilu, seperti forum berbagi pengalaman *(sharing session*), konseling, atau pendampingan oleh pimpinan. Dukungan tersebut diharapkan dapat membantu pegawai mengelola tekanan pekerjaan, menjaga kesehatan mental, dan meningkatkan kesejahteraan kerja selama periode dengan intensitas pekerjaan yang tinggi.

5.2.2 Bagi Pimpinan dan Pengelola Sumber Daya Manusia

Pimpinan pada setiap unit kerja disarankan untuk menerapkan komunikasi yang lebih terbuka mengenai kondisi beban kerja pegawai, sehingga permasalahan yang muncul dapat segera diidentifikasi dan diselesaikan. Pimpinan juga diharapkan memberikan fleksibilitas pengaturan pekerjaan pada kondisi tertentu yang berkaitan dengan kebutuhan keluarga pegawai tanpa mengurangi akuntabilitas penyelesaian tugas.

Selain itu, pimpinan perlu memberikan apresiasi terhadap kinerja pegawai, terutama selama tahapan Pemilu dan Pemilihan yang menuntut pengorbanan waktu, tenaga, dan perhatian yang besar. Bentuk apresiasi tidak selalu berupa insentif finansial, tetapi dapat diwujudkan melalui pengakuan atas kinerja, penghargaan, maupun dukungan moral yang mampu meningkatkan motivasi pegawai..

5.2.3 Bagi Pegawai Perempuan

Pegawai perempuan diharapkan dapat terus mengembangkan strategi pengelolaan waktu dan prioritas, membangun komunikasi yang terbuka dengan keluarga dan lingkungan kerja, serta memanfaatkan sumber dukungan yang tersedia. Namun, pengelolaan *Work Life Balance* tidak seharusnya dipandang sepenuhnya sebagai tanggung jawab individual perempuan.

Pegawai perempuan juga perlu memiliki kesadaran terhadap pentingnya menjaga kondisi fisik dan psikologis serta mengenali batas kemampuan dalam menjalankan berbagai tuntutan. Penerimaan terhadap beban kerja dan tanggung jawab keluarga sebagai bagian dari kehidupan perempuan bekerja tidak seharusnya menyebabkan kelelahan dan tekanan yang berlangsung terus-menerus dianggap sebagai kondisi yang sepenuhnya wajar.

5.2.4 Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan pegawai perempuan pada KPU Kabupaten/Kota sehingga dapat diperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai variasi pengalaman *Work Life Balance* dalam konteks kelembagaan dan wilayah kerja yang berbeda.

Penelitian selanjutnya juga dapat melakukan kajian komparatif antara pengalaman pegawai perempuan dan laki-laki untuk memahami bagaimana perbedaan peran *gender* dan tanggung jawab domestik memengaruhi pengalaman *Work Life Balance*. Kajian tersebut dapat memperkuat pemahaman mengenai perbedaan antara kesetaraan formal dalam organisasi dan kesetaraan substantif dalam pengalaman pegawai.

Selain itu, penelitian mendatang dapat mengembangkan kajian mengenai dukungan organisasi, kebijakan ramah keluarga, beban mental (mental *load*), normalisasi beban ganda, maupun strategi adaptasi pegawai perempuan selama periode pekerjaan berintensitas tinggi. Penggunaan pendekatan fenomenologi pada penelitian ini telah memberikan pemahaman mendalam mengenai pengalaman subjektif informan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan atau metode yang berbeda untuk memperluas pemahaman terhadap fenomena *Work Life Balance* pegawai perempuan.

Berdasarkan keseluruhan penelitian, tantangan *Work Life Balance* pegawai perempuan di KPU Provinsi Sumatera Barat selama tahapan Pemilu dan PemilihanTahun 2024 memperlihatkan bahwa hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak dapat dipisahkan dari kompleksitas peran, tanggung jawab domestik, dukungan sosial, dan kondisi organisasi. Pegawai perempuan menunjukkan kemampuan adaptasi yang kuat dalam mempertahankan berbagai tanggung jawab, tetapi kemampuan tersebut tidak dengan sendirinya menghilangkan ketidakseimbangan yang dialami. Temuan mengenai normalisasi beban ganda menjadi salah satu hasil penting penelitian karena menunjukkan

adanya paradoks antara kesadaran terhadap tekanan yang dialami dan penerimaan terhadap kondisi tersebut sebagai konsekuensi yang wajar dari kehidupan perempuan bekerja. Oleh karena itu, upaya mewujudkan *Work Life Balance* tidak cukup hanya bertumpu pada kemampuan individual perempuan dalam mengelola waktu dan prioritas, tetapi memerlukan dukungan keluarga yang lebih setara serta kebijakan organisasi yang lebih responsif terhadap keberagaman kondisi kehidupan pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan pemahaman akademik mengenai *Work Life Balance* dalam perspektif *gender* sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi pengembangan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih responsif terhadap kebutuhan pegawai di lingkungan penyelenggara Pemilu.

YAYASAN PENDIDIKAN DHARMA ANDALAS
UNTUK KECERDASAN BANGSA
UNIDHA
UNIVERSITAS DHARMA ANDALAS