

**WORK-LIFE BALANCE PEREMPUAN YANG BEKERJA PADA POSISI
STRATEGIS DALAM ORGANISASI**

SKRIPSI

Diajukan kepada Program Studi Psikologi Islam

Jurusan Psikologi dan Psikoterapi

Fakultas Ushuluddin dan Dakwah

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



Oleh:

RUMPI RAHAYU

NIM: 19.11.41.082

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM

JURUSAN PSIKOLOGI DAN PSIKOTERAPI

FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA

2023

Maharani Tyas Budi H, M.Psi, Psikolog
DOSEN PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA

NOTA PEMBIMBING

Hal : Skripsi Sdri. Rumpi Rahayu
Lampiran : -

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
UIN Raden Mas Said Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Waahmatullahi Wabarakatuh,

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap skripsi saudara:

Nama : Rumpi Rahayu
NIM : 191141082
Judul : *Work-life balance* Perempuan yang
Bekerja pada Posisi Strategis
dalam Organisasi.

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan pada sidang seminar munaqosyah Program Studi Psikologi Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Surakarta, 8 Maret 2023

Pembimbing



Maharani Tyas Budi H, M.Psi, Psikolog
NIP. 19960419 202203 2 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rumpi Rahayu
NIM : 191141082
Fakultas : Ushuluddin dan Dakwah
Program Studi : Psikologi Islam
Judul : *Work-life balance* Perempuan yang Bekerja pada Posisi Strategis dalam Organisasi.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa dalam penelitian skripsi dengan judul diatas-benar merupakan karya orisinal yang dibuat oleh penulis dan bukan merupakan jiplakan dari karya orang lain. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam penelitian skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Demikian pernyataan ini kami buat dengan sebenarnya, apabila terdapat pelanggaran didalamnya, maka sepenuhnya akan menjadi tanggung jawab peneliti sebagai bentuk pertanggung jawaban kami.

Surakarta, 14 Mei 2023

Saya

C545AAKX354713193

Rumpi Rahayu
NIM 19.11.41.082

HALAMAN PENGESAHAN

**WORK-LIFE BALANCE PEREMPUAN YANG BEKERJA PADA POSISI
STRATEGIS DALAM ORGANISASI**

Disusun Oleh:

RUMPI RAHAYU

NIM. 191141082

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Pada Hari Jumat, 14 April 2023
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Guna Memperoleh Gelar S. Psi
Surakarta, 10 Mei 2023

Penguji Utama



Dr. Retno Pangestuti, M.Psi, Psikolog

NIP. 19790415 200912 2 0002

Penguji II/ Ketua Sidang



Maharani Tyas Budi H, M.Psi, Psikolog

NIP. 19960419 202203 2 002

Penguji I/ Sekretaris Sidang



Dhestina Religia M, S.Psi, M.M, M.A.

NIP. 19920916 201903 2 015

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



Prof. Dr. Isah, M.Ag.

NIP. 19730522 200312 1 001



Work-life balance Perempuan yang Bekerja pada Posisi Strategis dalam Organisasi

Received: 30th December 2022; Revised: 06th March 2023; Accepted: 30th March 2023

Permalink/DOI: <http://dx.doi.org/10.15548/.....>

Rumpi Rahayu

Psikologi Islam, Universitas Islam Negeri
Raden Mas Said Surakarta
E-mail: contactrumpirahayu@gmail.com

Maharani Tyas Budi Hapsari

Psikologi Islam, Universitas Islam Negeri
Raden Mas Said Surakarta
E-mail: maharani.tyas@staff.uinsaid.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran *work-life balance* perempuan yang bekerja pada posisi strategis dalam organisasi. Penelitian dilakukan pada perempuan yang bekerja dengan rentang usia 36 - 44 tahun yang memiliki jam bekerja formal, sudah bekerja selama lebih dari 12 tahun dan memiliki posisi strategis dalam organisasi tempat mereka bekerja. Jumlah subjek penelitian adalah 3 subjek utama dengan 3 subjek penguat data subjek utama. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi fenomenologi. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kedua subjek merasa sudah cukup puas dalam mengembangkan *work-life balance* pada diri mereka karena mereka melihat kegiatan bekerja sebagai hal yang telah mereka cita-citakan, sarana aktualisasi diri, wadah untuk beribadah dan membantu orang lain. Sementara satu subjek merasa belum puas dengan peran gandanya sekarang karena ia memiliki cita-cita untuk berwirausaha setelah memiliki modal yang cukup agar lebih bisa mendedikasikan diri untuk keluarga dan memiliki jam kerja yang lebih fleksibel. Subjek 3 memandang kegiatan bekerja sebagai sarana menghasilkan uang karena telah disekolahkan tinggi oleh orang tuanya. Adapun aspek yang paling mendominasi untuk melihat gambaran *work-life balance* adalah *satisfaction balance* dan faktor yang paling memengaruhi *work-life balance* adalah faktor sikap dan kepribadian.

Abstract: This study aims to see the description of the work-life balance of women who work in strategic positions in organizations. The study was conducted on working women aged 36-44 years who have formal working hours, have worked for more than 12 years and have a strategic position in the organization where they work. The number of research subjects is 3 main subjects with 3 main subject data reinforcement subjects. This study uses a qualitative method with a phenomenological study approach. The results of the study revealed that the two subjects felt

quite satisfied in developing a work-life balance for themselves because they saw work activities as what they had aspired to be, a means of self-actualization, a place for worship and helping others. While one subject felt dissatisfied with his current dual role because he had aspirations to become an entrepreneur after having sufficient capital so he could dedicate himself more to his family and have more flexible working hours. Subject 3 views work activities as a means of making money because their parents have sent them to high school. The most dominating aspect to see a picture of work-life balance is satisfaction balance and the factors that most influence work-life balance are attitude and personality factors.

Keywords: *Work-life balance, perempuan pekerja, peran ganda*

How to Cite: Rahayu, R., & Hapsari, M.T. (2022). *Work-life balance Perempuan yang Bekerja pada Posisi Strategis dalam Organisasi. Jurnal Psikologi Islam : Al-Qalb. Vol. , xx(x).* doi: <http://dx.doi.org/10.15548/.....>

PENDAHULUAN

Perspektif sejarah memandang perempuan sebagai manusia pekerja domestik. Peran perempuan secara tradisional masih dialamatkan pada kegiatan-kegiatan non ekonomi yaitu sebagai pengasuh anak dan mengurus urusan rumah tangga. Seiring perkembangan zaman yang semakin kompleks, peran dan tanggung jawab perempuan juga turut bergeser. Perempuan yang dulunya identik dengan urusan domestik, sekarang turut berperan dalam kegiatan ekonomi dan publik. Alasan yang mendasarinya pun beragam mulai dari kondisi ekonomi, tuntutan jaman, hingga eksistensi diri sebagai manusia yang memiliki kemampuan yang sama dengan kaum laki-laki.

Menurut data Badan Pusat Statistik (2022) jumlah perempuan bekerja di Indonesia dengan usia 15 tahun ke atas adalah sebanyak 39,52% atau 51,79 juta. Dilansir dari laman website dataindonesia (2022) Badan Pusat Statistik (BPS)

presentase perempuan yang bekerja sebagai tenaga kerja profesional pada tahun 2021 mencapai 49,99%. Persentase ini terus meningkat dalam 10 tahun terakhir. Perempuan yang bekerja inilah yang disebut sebagai perempuan karier.

Menurut Anshary dan Yanggo (dalam Huda, 2019) perempuan karier adalah mereka para perempuan yang menekuni profesi mereka dan melaksanakan beragam aktivitas lainnya untuk meningkatkan hasil dan prestasinya. Peran sebagai pekerja dan ibu rumah tangga ini tentunya memberikan beban yang ganda kepada perempuan. Perempuan dituntut untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya di tempat mereka bekerja, sementara di sisi lain mereka juga harus memberikan prioritas kepada keluarga sebagai peran ibu rumah tangga. Barnett dan Hyde (dalam Yulyan Wijayanto & Fauziah, 2018) mengemukakan untuk meningkatkan kualitas hidup individu, diperlukan keseimbangan

atau *work-life balance*. Menurut pendapat Fisher dkk (dalam Darmawan dkk, 2015) *Work-life balance* mengacu kepada sesuatu yang dikerjakan oleh seseorang guna membagi waktu yang mereka miliki baik di tempat kerja maupun aktivitas lain di luar jam kerja. Kondisi *work-life balance* seseorang tentunya memiliki peran yang besar terhadap kehidupan yang bahagia dan terbebas dari masalah kesehatan mental (seperti stres, depresi, kecemasan dan lain-lain). Peran *work-life balance* yaitu untuk membuat seseorang memperoleh kepuasan dalam bekerja, dan mendapatkan strategi yang adaptif guna mengatasi situasi stres baik di tempat kerja atau di rumah.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra, 2020) bahwa perempuan karier dengan posisi strategis memiliki peran ganda sebagai anggota keluarga dan sebagai profesional. Keduanya memiliki tuntutan yang tidak mudah untuk diselesaikan, sehingga dibutuhkan *work-life balance* (WLB). WLB diperlukan agar wanita karier dengan posisi strategis dapat menyeimbangkan antara waktu di tempat kerja dan aktivitas lain di luar kerja termasuk konflik yang menguras energi bagi wanita karier tersebut.

Hasil studi pendahuluan pada seorang informan perempuan karir yang bekerja dengan posisi strategis yaitu manager sumber daya manusia dan umum di rumah sakit Harapan Jayakarta menunjukkan hasil bahwa informan sebagai manager sumber daya manusia dan umum di tempat kerja memiliki tanggung jawab pengawasan dan evaluasi sedangkan

saat di rumah, informan berperan sebagai ibu rumah tangga dengan dua orang anak dan suami yang juga bekerja. Selain itu informan juga dipercaya untuk menjabat sebagai ketua Pembinaan Kesejahteraan Keluarga (PKK). Informan memiliki tantangan yang cukup sulit dan beresiko dalam menjalankan aktivitas bekerja di kesehariannya, lokasi bekerja di rumah sakit dapat menimbulkan risiko tertular penyakit dari pasien. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa risiko bekerja di lingkungan rumah sakit tidak hanya berpotensi berdampak bagi tenaga medis, namun tenaga non medis juga memiliki resiko yang sama. Selain itu keadaan *post pandemic* juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kesehatan mental pekerja di rumah sakit (Yuantari & Nadia, 2018). Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa tekanan yang dirasakan pekerja selama pandemi telah menyebabkan gangguan-gangguan seperti ketakutan, kecemasan baik pada diri sendiri maupun pada orang terdekat, perubahan pola tidur dan pola makan, serta rasa tertekan dan sulit berkonsentrasi (Ilpaj & Nurwati, 2020) tantangan yang ketiga yaitu jarak tempuh yang harus ditempuh informan dari tempat tinggal ke rumah sakit adalah sejauh 47 km dan membutuhkan waktu tempuh kurang lebih 2 jam, tantangan yang keempat yaitu di tengah kesibukan informan bekerja, informan juga harus mendampingi tumbuh kembang dua anak informan yang berusia 17 tahun dan 18 tahun. Tantangan yang kelima adalah saat ini informan berusia 42 tahun dan tengah memasuki usia perkembangan masa

dewasa madya. Karakteristik masa dewasa madya secara garis besar ada dua yaitu merupakan periode yang paling ditakuti, karena ada kepercayaan dimana pada masa ini seseorang akan mengalami kerusakan mental, fisik, dan kemampuan reproduksi yang berhenti. Mereka juga mulai merasakan betapa pentingnya masa-masa muda mereka. Lebih lanjut, Hurlcok (dalam Syarif Hidayatullah & Larassaty, 2017) menyebutkan masa ini sebagai usia yang berbahaya karena terjadi masalah fisik dimana mereka harus banyak bekerja, mengalami cemas yang berlebihan, kurangnya perhatian terhadap kehidupan pribadi sehingga akan mengganggu hubungan suami-istri dan mengakibatkan terjadinya gangguan jiwa, perceraian, alkoholisme, kecanduan obat bahkan bunuh diri.

Berdasarkan pemaparan tersebut, penelitian dilakukan dengan rumusan masalah berupa bagaimanakah gambaran *work-life balance* perempuan yang bekerja pada posisi strategis dalam organisasi? Sedangkan tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui gambaran *work-life balance* perempuan yang bekerja pada posisi strategis dalam organisasi. Manfaat penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan manfaat teoritis dan praktis. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk dapat berkontribusi menambah wawasan dalam bidang psikologi bagi pembaca dan peneliti khususnya mengenai *work-life balance* pada perempuan bekerja. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah diharapkan menjadi bahan referensi untuk

psikolog, konselor, praktisi *human resources* sebagai paradigma baru dalam memandang perempuan bekerja pada posisi strategis di organisasi. Bagi khalayak umum, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai contoh aplikasi konkret bagaimana kondisi *work-life balance* perempuan yang bekerja pada posisi strategis dalam organisasi. Bagi organisasi diharapkan agar organisasi dapat merancang sistem kerja dan pengembangan kerja yang baik khususnya pada karyawan perempuan dengan tetap memperhatikan aspek *work-life balance*. Bagi perempuan bekerja yang juga berperan sebagai ibu rumah tangga, diharapkan penelitian ini memberikan pandangan baru mengenai *work-life balance* dan faktor-faktornya. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan referensi dalam melakukan penelitian mengenai *work-life balance* perempuan yang bekerja pada posisi strategis dalam organisasi.

Sing dan Khana (dalam Pangemanan dkk, 2017) mendefinisikan *work-life balance* sebagai suatu konsep mengenai penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan yang meliputi karier dan ambisi di satu sisi dan kehidupan yang meliputi waktu senggang, keluarga, kegiatan spiritual, dan kebahagiaan. Sebuah pendapat lain dari Parkes dan Langford (dalam Alianto & Anindita, 2014) menyebutkan bahwasanya *work-life balance* adalah sebuah kondisi dimana individu mampu untuk berkomitmen di dalam pekerjaannya

dan keluarganya, dan juga mampu bertanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan non pekerjaannya. Sedangkan menurut Greenhouse dkk (dalam Saifullah, 2020) *work-life balance* adalah sebuah gambaran mengenai sejauh mana individu merasa terikat dan puas terhadap kehidupan keluarga dan pekerjaannya, serta mampu untuk menyeimbangkan tuntutan di pekerjaan juga keluarga. Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah kondisi dimana seseorang merasa terikat dan puas terhadap pekerjaan mereka (karier dan ambisi) dan kehidupan pribadi mereka (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual)

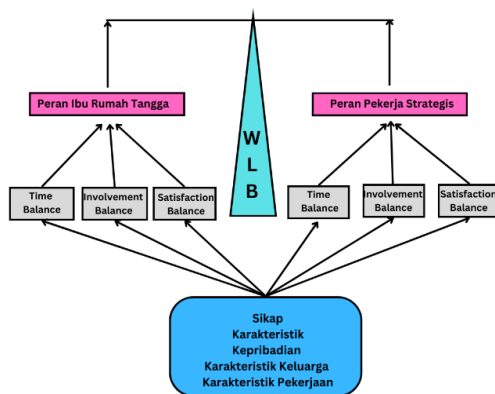
Aspek-aspek *work-life balance* terdiri dari: (1) *Time balance* (keseimbangan waktu) adalah seberapa banyak waktu yang diberikan oleh individu untuk pekerjaannya dan hal-hal diluar pekerjaannya (2) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) adalah seberapa terlibatnya seseorang secara psikologi dan seberapa besar komitmen mereka dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. (3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan) yaitu seberapa tinggi tingkat kepuasan individu pada kegiatan-kegiatan mengenai pekerjaannya dan hal-hal diluar pekerjaannya (Greenhaus dkk, 2003)

Faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* seseorang diantaranya adalah: (1) Karakteristik kepribadian. Hal ini mencakup hubungan jenis-jenis *attachment* yang diperoleh seseorang ketika masih belia dengan *work-life*

balance. Individu-individu yang memiliki *secure attachment* biasanya cenderung akan mengalami *positive spillover* dibandingkan dengan individu-individu yang memiliki *insecure attachment*; (2) Karakteristik keluarga. Salah satu aspek penting yang menentukan keberadaan konflik antara pekerjaan dan kehidupan individu adalah keluarga. Contohnya adalah adanya konflik peran antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan; (3) Karakteristik pekerjaan. Cakupan dalam karakteristik ini bisa berupa pola kerja, waktu bekerja, hingga beban kerja yang berpotensi memicu konflik baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi; (4) Karakteristik sikap. Karakteristik sikap meliputi evaluasi terhadap aspek-aspek dalam dunia sosial seseorang. Ada tiga komponen dalam sikap yaitu pengetahuan, perasaan, dan kecenderungan individu untuk bertindak (Schabracq dkk 2003).

Penelitian tentang *work-life balance* dan perempuan bekerja juga dilakukan oleh (Elfira dkk, 2021) yang berjudul Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (*Work-life balanced*) Pada Wanita Bekerja yang menemukan hasil bahwa keberhasilan Subjek dalam melewati keseharian mereka mencapai *work-life balance* dapat dilihat dari pemenuhan aspek *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance* yang secara perlahan dapat Subjek atasi. Adapun dalam proses pencapaian tersebut ada strategi-strategi yang digunakan subjek yaitu strategi *outsourcing* dan *techflexing* dan penelitian yang dilakukan oleh (Putra, 2020) yang berjudul *Work-life balance* Pada

Pejabat Wanita Yang ada di Salah Satu Universitas di Indonesia yang mendapatkan hasil bahwa subjek penelitian belum mampu menyeimbangkan diri dalam hal WIPL (Work Interference with Personal Life) dan WEPL (Work Enchacement Of Personal Life). Penelitian serupa juga dilakukan oleh (Himawan, 2020) dengan judul Gambaran *Work-life balance* Pada Prajurit Wanita Yang Berperan Ganda di Dinas X TNI-A; Surabaya dengan hasil Subjek penelitian yang merasa sudah cukup seimbang dalam menjalani peran gandanya sebagai prajurit wanita dan ibu rumah tangga.



Gambar 1 : Kerangka berfikir *work-life balance*

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang hasilnya berupa data deskriptif yaitu kata-kata tertulis atau lisan dari orang dan perilaku yang dapat diamati. (Moleong, 2017). Tujuan penelitian fenomenologi adalah untuk mencari informasi,

menemukan masalah, mengkaji teori dan mempelajari fenomena manusia tanpa mempertanyakan penyebabnya, realitas sebenarnya dan penampilannya. Subjek penelitian berjumlah 6 yang merupakan 3 Subjek utama dan 3 Subjek tambahan penguat data Subjek utama. Subjek didapatkan dengan *purposive sampling* yakni pengambilan sampel penelitian dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2018) Dalam hal ini karakteristik Subjek penelitian adalah : (1) pekerja perempuan, (2) bekerja dengan jam formal (3) Memiliki posisi strategis di tempat kerja mulai dari *lower level management* hingga *top level management* (4) Memiliki peran ganda sebagai Ibu rumah tangga (5) Telah bekerja lebih dari 10 tahun.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan *summative content analysis* yakni perpaduan antara pendalaman terhadap fenomena yang terjadi dilapangan dan kaitan dengan teori yang sudah ada, sehingga pemberian code pada pengorganisasian didapatkan dari data dilapangan. Penelitian ini menggunakan teknik penggalian data berupa wawancara dan observasi. Uji kredibilitas data dalam penelitian ini menggunakan member checking, yaitu dengan cara mengkonfirmasi data dan hasil analisis pada informan penelitian (Creswell, 2013) dan triangulasi sumber. Moleong (2017) mengatakan bahwa triangulasi sumber dapat dilakukan melalui: (a) Membandingkan data yang didapatkan dari hasil pengamatan dengan hasil wawancara; (b) Membandingkan hal yang dikatakan informan di depan umum dengan

yang dikatakan secara pribadi; (c) Membandingkan apa yang telah dikatakan informan utama dengan apa yang dikatakan oleh informan tambahan; (d) Membandingkan hasil wawancara informan dengan isi dokumen terakit.

Tabel 1. Profil Informan Utama

Inisia 1	Usia	Pekerjaan	Lama Bekerj a	Anak
ES	44 th	Manager SDM dan Umum	16 th	2
LY	40 th	Dosen dan Owner	12 th	2
DT	36 th	Supervisor	13 th	1

Tabel 2. Profil Informan Tambahan

Inisia 1	Usia	Keterkaitan
DK	24 th	Staff ES
EL	23 th	Mahasiswa Magang LY
NS	28 th	Rekan Kerja DT

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini merupakan rangkuman dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan terhadap tiga informan dengan masing-masing satu *significant other*.

Gambaran *Work-life balance* Perempuan yang Bekerja pada Posisi Strategis dalam Organisasi

Pertama, *time balance*.

Berdasarkan hasil wawancara, subjek 1 menyampaikan bahwa waktu untuk keluarga adalah prioritasnya. Ia juga berusaha untuk selalu ada ketika anggota keluarga di

rumah atau rekan kerja di kantor membutuhkan mereka. Selain itu, Subjek juga merasa bahwa tidak ada teori untuk berumah tangga sehingga ia kerap menggunakan naluri dalam membagi waktu. Subjek juga menggunakan jasa asisten rumah tangga untuk membantunya menjaga kebersihan dan kerapihan rumah. Meski begitu, pekerja di rumah subjek sangat jarang membantu memasak karena subjek kerap menyempatkan waktu untuk menyiapkan makanan sendiri untuk dikonsumsi keluarga.

Subjek 2 menggunakan strategi pendelegasian tugas untuk tanggung jawab dan pekerjaannya di bisnis yang ia miliki dan di kampus. Subjek merasa pendelegasian tugas ini selain untuk menyeimbangkan waktu dalam mengerjakan tugas yang lain juga sebagai sarana dan kesempatan orang lain untuk belajar, menambah pengalaman, dan kesempatan mengembangkan diri.

Subjek 3 mengatur waktu dengan tidur lebih awal dan bangun lebih pagi. Di sela sela kesibukan hariannya sebagai seorang karyawan, ia tetap melaksanakan tanggung jawab di rumah seperti membersihkan dan membereskan rumah setelah sepulang bekerja. Ia juga kerap menghabiskan waktu libur di akhir pekan yaitu hari Minggu di rumah orang tuanya yang berbeda kabupaten. Hal ini ia lakukan untuk menyeimbangkan waktu waktu berkualitas yang harus ia bagi ke keluarga inti, keluarga mertua, dan keluarganya sendiri.

Ketiga subjek menyadari peran ganda diri mereka dan

berusaha mengatur waktu dalam satu hari agar peran, tanggung jawab pekerjaan dan keluarga tetap terpenuhi, strategi dalam mengatur pekerjaan Subjek adalah membuat to-do list dan bangun tidur lebih awal antara jam 3-4 pagi. Berikut kutipan wawancaranya :

“Saya sih cenderung tidak membagi gitu karena waktu itu tidak bisa dibagi tapi manage bagaimana saya bisa bekerja bagaimana saya bisa menghasilkan bagaimana saya bisa membantu suami dan bagaimana saya terutama bisa melayani anak dan melayani suami” (WI.ES.10-13)

“Lebih kepada pendelegasian tugas kalau selama weekday ya nanti malamnya paling melist kaya to do list gitu untuk apa-apa saja yang akan dikerjakan besoknya” (WI.LY.33-34)

“Ngatur waktunya ya ini sih jadi aku itu bangun jam 4 pagi terus ya nyiapin apa hm kebutuhan anak sekolah nanti sampai jam setengah 7, nanti setelah jam setengah 7 persiapan berangkat kerja nanti setengah 8 kerja” (WI.DT.29-31)

Pembagian waktu atau sering disebut juga time management adalah kegiatan merencanakan waktu agar penggunaannya maksimal. Banyak cakupan kegiatan yang ada dalam time management diantaranya adalah tindakan menjadwalkan, menata, mengorganisasi, serta mengalokasikan waktu sehingga tujuan time management dapat

tercapai yaitu menyelesaikan tugas hariannya. (Maharani dkk 2022)

Hal ini senada dengan yang diungkapkan (Rizqi & Santoso, 2022) yaitu bahwa perempuan yang memiliki peran ganda di kehidupan mereka harus bisa mengelola waktu mereka dengan baik. Pengelolaan waktu dengan baik diantaranya dengan merelakan waktu istirahat berkurang, mengawali aktivitas lebih awal, dan hanya memiliki waktu luang di hari libur.

Menjadi ibu rumah tangga memang bukan tanggung jawab yang ringan, ditambah jika mereka juga bekerja dengan posisi yang strategis. Hal ini menuntut Subjek untuk dapat menyeimbangkan besarnya kedua tanggung jawab maka mengatur waktu dengan baik adalah solusi yang tepat. Mengatur waktu adalah keterampilan yang bisa dipelajari dan akan terus membaik seiring berjalannya waktu. Bagi ibu rumah tangga yang telah memiliki anak dan lama bergelut dalam dunia kerja, tentu tidak sulit untuk mengatur waktu karena mereka telah terbiasa. Untuk membangun kebiasaan ini tentu saja diperlukan disiplin dan rasa tanggung jawab yang tinggi.

Kedua, *involvement balance*.

Subjek 1 merasa keterlibatannya di tempat kerja maupun di rumah sudah cukup seimbang. Meski harus menempuh perjalanan yang terhitung lama sehingga mengurangi waktu berkualitas di rumah, subjek tetap menyempatkan waktu berkualitas bersama dengan keluarga seperti meluangkan waktu untuk bercerita

tentang hari yang telah dilalui saat malam hari. Rutinitas tersebut biasa dilakukan sambil duduk bersama setelah Isya. Semua anggota keluarga akan menceritakan kendala yang dihadapi saat di sekolah seperti ulangan hingga mengerjakan PR. Tak lupa subjek juga meluangkan waktu untuk berbincang dengan suaminya sebelum tidur. Subjek dan suami akan saling bertukar cerita tentang kehidupan kantor seperti apa, apa saja yang terjadi di rumah dan lain sebagainya.

Subjek 2 merasa karena pekerjaan sebagai owner yang terhitung fleksibel, dan pekerjaan sebagai dosen yang libur setiap akhir pekan dan tanggal merah, subjek kerap memilih satu hari untuk benar-benar libur dalam satu minggu. Hal ini dilakukan subjek sebagai waktu untuk beristirahat dan menghabiskan waktu berkualitas bersama keluarga. Untuk menjaga keseimbangan keterlibatan di kedua perannya, subjek juga selalu mengkomunikasikan apapun dengan suami dan anak-anaknya. Subjek memberitahukan anak-anaknya tentang pekerjaannya dan tanggung jawabnya agar orang tua dan anak bisa saling memahami kesibukan masing-masing. Subjek juga merasa bahwa kasih sayang dan quality time tidak harus diberikan hanya setiap hari libur atau akhir pekan namun dalam hari-hari biasapun sebenarnya orang tua bisa tetap memberikan quality time dengan meluangkan waktu.

Subjek 3 merasa untuk menjaga keseimbangan keterlibatan di kedua perannya, ia memegang prinsip yang pernah ia dapatkan dari

orang tuanya. Yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan di kantor dan tidak pernah membawa pulang pekerjaan. Hal ini membuat subjek bisa berfokus dengan kehidupan pribadinya sebagai ibu rumah tangga saat sudah tiba di rumah.

Di tengah-tengah kesibukan bekerja ketiga subjek, subjek selalu berusaha untuk hadir dan terlibat penuh dalam setiap dinamika keluarga terutama di keseharian anak, Ketiga subjek merasa bahwa saling mengkomunikasikan kegiatan yang sedang dilakukan antar anggota keluarga adalah cara agar tetap terhubung dan dekat dengan anak juga suami, selain itu dalam kehidupan sehari-harinya, subjek juga mampu memberikan performa terbaik di tempat kerja, hingga terlibat dalam perkumpulan masyarakat di lingkungan rumah. Berikut kutipan wawancaranya :

“Jadi kita terbiasa duduk bersama gitu kita duduk bersama gitu setelah Isya misalkan nanti cerita Adik Kakak ada apa hari ini gitu kalau ulangan ulangannya apa apa yang sulit apa yang tidak terlepas dari WA yang setiap saat saya akan WA ke anak saya gitu gimana hari ini gimana ulangannya gimana belajarnya pulangnya jam berapa itu sampai dengan hal-hal yang kecil saya tanyakan ke mereka termasuk mereka posisinya ada di mana Saya minta fotokan karena Saya enggak mau kecolongan ya artinya Saya kerja tapi anak Saya juga melakukan aktivitas yang lain tanpa

sepengetahuan.” (W1.ES.43-49)

“Saya ketuanya yang mengolah supaya uang RT itu bisa diolah jadi pinjaman-pinjaman yang memang tidak berbunga untuk kesejahteraan apa teman-teman ibu-ibu tuh gitu” (W1.ES.213-214)

“Bahkan Saya pernah dengar kabar isu itu ya bu E ini mau diangkat sebagai ketua akreditasi gitu tapi terus karena Dokter L nya masih ada tidak jadi gitu, sampai segitunya keterlibatannya sih” (W1.DK.131-134)

“Sering ngepost achievement dari anaknya jadi kalau misalnya anaknya gambar bagus di post anaknya lagi apa dipost beliau itu kalau misalnya tentang keluarga sering ngepostnya itu tentang anaknya” (W1.EL.101-103)

“jalan-jalan sama anak kemana gitu yang dekat-dekat aja gitu soalnya Boyolali kan tempat rekreasi kecil-kecilan banyak” (W1.DT.80-81)

“Saya komunikasikan terlebih dahulu, maaf ya Bunda masih ada pekerjaan yang harus diselesaikan gitu walaupun memang mereka membutuhkan perhatian Saya ya Saya berhenti, Saya berhenti untuk menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja dan Saya menemani mereka dahulu gitu sampai mereka selesai kebutuhannya” (W1.LY.145-148)

Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan (Ermawati, 2016) bahwa setidaknya ada tiga konflik dari peran ganda perempuan karier yang umumnya terjadi antara lain: (1) Persoalan mengasuh anak. Ibu memiliki peran meliputi mengasuh anak, mendidik anak, dan menjaga kesehatan anak. Bagaimanapun kebahagiaan anak-anak akan terjaga dari perhatian dan kasih sayang yang diberikan oleh sang Ibu; (2) Persoalan rumah tangga; (3) Interaksi dalam rumah tangga yang minim. Semakin tinggi intensitas komunikasi dan interaksi dalam keluarga maka akan semakin tinggi pula kesempatan para anggota keluarga untuk saling mendukung dan menciptakan kedekatan satu sama lain.

Menjadi ibu rumah tangga memang cukup banyak mengurus tenaga dan pikiran. Maka tak heran banyak ibu muda yang mengalami *baby blues* tepat setelah melahirkan buntut dari berubahnya kebiasaan dan pola hidup setelah memiliki anak. Menjadi perempuan karier tak kalah mengurus tenaga apalagi jika posisi yang dijabat adalah posisi-posisi strategis. Namun, dengan keterlibatan yang baik dan positif ibu bekerja dapat lebih mudah dalam menangani kedua tanggung jawab tersebut. Keterlibatan ini seperti contohnya keterlibatan pada acara kantor baik saat jam bekerja maupun tidak juga keterlibatan dengan suami dan anak saat berada di rumah.

Ketiga, *satisfaction balance*.

Subjek 1 merasa sudah cukup puas dengan perannya selama ini namun karena hidup terus berjalan

dan tidak mungkin berhenti di tengah jalan, subjek merasa masih harus mengembangkan diri untuk mampu mengantarkan anak-anak subjek ke jenjang hidup yang selanjutnya yaitu pernikahan. Selain itu dalam kehidupan pekerjaannya subjek masih memiliki cita-cita ke depan untuk berkembang menjadi lebih baik termasuk membantu karyawan di bawah naungannya untuk ikut berkembang.

Subjek 2 juga merasa sudah cukup puas dengan perannya saat ini namun ia tetap merasa harus banyak belajar terutama ketika berkaitan dengan anak-anaknya yaitu mengenai keterbukaan, komunikasi dengan suami dan kepada anak-anak.

Subjek 3 merasa belum cukup puas dengan perannya bekerja saat ini karena ingin membuka usaha sendiri suatu saat nanti. Ia tidak ingin seterusnya bekerja untuk orang lain karena baginya, bekerja dengan orang lain artinya harus siap dengan kebiasaan dikejar waktu. Sehingga ia berharap suatu saat modal yang ia kumpulkan cukup untuk membuka usaha sendiri di rumah dan lebih banyak meluangkan waktu untuk keluarga.

Subjek 1 dan 2 merasa cukup puas dengan peran mereka sebagai perempuan bekerja dan ibu rumah tangga, walau begitu mereka merasa masih perlu untuk terus belajar dan mengembangkan diri demi mencapai tujuan-tujuan yang mereka buat dalam aspek keluarga dan karir. Sedangkan Subjek 3 merasa belum puas dengan perannya dan memiliki impian keluar dari pekerjaannya untuk membangun usahanya sendiri

sehingga waktu yang ia miliki lebih fleksibel dan dapat mendedikasikan diri sepenuhnya untuk keluarga. Berikut kutipan wawancaranya :

“bukan berarti kita tidak bersyukur atas apa yang sudah Allah berikan kepada kita tapi suatu kehidupan itu kan akan terus berjalan saya tidak mau di tengah jalan” (WI.ES.372-375)

“Tidak ada orang yang sempurna, Saya masih banyak belajar dari semuanya membagi waktu terutama untuk anak-anak itu yang harus Saya tingkatkan ya namun yang penting disini adalah keterbukaan, komunikasi kepada suami, kepada anak-anak meskipun ada beberapa ya namanya manusia kan memang tidak ada yang sempurna tidak ada yang merasa puas tetapi lubang-lubang itu kami semua berusaha untuk menutupi sehingga itu mendekati kesempurnaan mesti yang namanya manusia itu tidak ada yang sempurna gitu” (WI.LY.120-125)

“pegawai swasta kadang juga jadi berfikir sampai umur berapa ya kerja ikut orang, ngerasain cape, jenuh jadi kaya pikirannya enggak semeleh itu pasti ya kalau misalnya kalau masih rezeki ada peluang ya suatu saat yo kui Saya usaha di rumah” (WI.DT.286-289)

“pingin dirumah bisa ngurusi rumah ngurusi anak, juga mendapat ibarate yo tambahan lah buat besuk nguliahke anak yo pingine itu jadi ibu rumah tangga juga bisa menghasilkan sesuatu lah gak cuma kita ngatung sama suami lah pingine gitu “ (W1.DT.405-410)

Seperti yang diungkapkan oleh (Wati, 2013) bahwasanya perempuan dengan peran ganda tetap dapat terpenuhi indikator rasa senang dan bangganya ketika merasa mampu mengaplikasikan ilmunya sebagai wujud eksistensi diri, membantu ekonomi keluarga, penghargaan yang diperoleh dari pihak lain serta anak yang tumbuh berprestasi dan sehat. Kepuasan kerja di tempat bekerja dan rumah juga dapat diperoleh seorang perempuan karier ketika mereka mampu menjalankan perannya sebagai seorang istri dan ibu secara normal walaupun adakalanya membutuhkan bantuan orang lain namun, tanggung jawab pekerjaan akan tetap dilaksanakan karena mereka memiliki pembagian waktu yang efektif.

Rasa puas yang didapat oleh ibu bekerja saat di organisasi maupun saat di rumah tentu banyak mempengaruhi *work life balancenya*. Kepuasan terhadap kehidupan memicu timbulnya rasa bahagia sehingga kesejahteraan juga akan meningkat baik dari sisi fisik maupun emosi. Rasa puas terhadap perannya, juga dapat meningkatkan harga diri seorang ibu bekerja. Dengan harga diri yang baik, tentunya ibu bekerja dapat lebih

maksimal dalam menghadapi beragam peluang dan tantangan di tempat kerja maupun di rumah.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work-life balance* Perempuan yang Bekerja pada Posisi Strategis dalam Organisasi

Karakteristik Kepribadian.

Subjek 1 memiliki kepribadian yang ceria, disiplin, mengayomi, keibuan, perhatian dan religius. Sehingga membuatnya menjadi sosok yang disegani oleh rekan kerjanya dan mampu menjadikan divisi tempatnya bekerja sebagai tempat yang aman bagi karyawan untuk berkeluh kesah. Subjek 2 adalah pribadi yang visioner, memiliki tujuan-tujuan jangka pendek dan panjang untuk karir dan usahanya, tegas, disiplin, profesional, perhatian dan berani mengambil resiko yang juga mampu menginspirasi orang-orang disekitarnya. Sedangkan Subjek 3 adalah sosok pekerja yang pengertian dengan timnya, tegas menurut SOP, ambisius dan disiplin. Berikut kutipan wawancaranya :

“Kalau bu E itu tipikal orang yang happy people banget ya, yang setau bang D sih dia ga mau ngambil pusing sesuatu gitu, jadi apapun itu selalu, makanya kamu magang selama sebulan ini isinya ketawa ketawa aja kan , happy memang itu treatment yang diberikan bu E ke kita biar kerja itu jangan terlalu stress dan itu efeknya memang bagus banget untuk lingkungan iklim kerja kita, kalo orang orang

cerita sedikit itu memang larinya pasti ke HRD karena kita ngga mau menghadirkan konteks HRD itu yang seram, yang gimana-gimana makanya kita bawa suasana yang happy ceria. Akhirnya temen-temen mau untuk diskusi mau untuk cerita terbuka, sampai ada yang nangis dan sebagainya, engagement nya adalah antara kita dan karyawan gitu” (W1.DK.24-34)

“Pasti aku pingin kaya Bu L gitu pingin punya kaya pekerjaan sampingan, pingin juga bisa ngurus keluarga, pingin punya pekerjaan tetap, pasti aku selalu terinspirasi” (W1.EL.320-322)

“Kalau menurut rekan kerja ya, disiplin, professional kemudian baik hati kemudian cepet gitu ya dalam mengerjakan sesuatu” (W1.LY.65-67)

“kunci kita berhasil kan dari disiplin itu sendiri, kedua Saya yaitu orangnya saklek, kenapa saklek karena kita juga dituntut jadi atasan kita kerja harus sesuai dengan SOP” (W1.DT.159-160)

“kalau Saya minta tolong atau kasarane nyuruh itu pasti Saya ngajak ngobrol dulu sharing dulu seperti itu, jadi poinnya Saya mintanya seperti ini “ (W1.DT.189-190)

Menurut Pratiwi dan Nugrohoseno (2014) kepribadian dapat terlihat dari sifat yang dimiliki oleh seseorang yang akan

membedakan satu individu dengan individu lainnya. Kepribadian akan membuat individu memiliki karakteristik dalam berperilaku dan berinteraksi dengan individu lain serta lingkungannya. Ketiga subjek memiliki kepribadian yang berbeda-beda dalam menghadapi dinamika bekerja dan berumah tangga.

Ketiga subjek juga memiliki satu kepribadian yang menonjol yaitu disiplin. Menurut Hasibuan (dalam Vallennia dkk, 2020) disiplin kerja merupakan fungsi operatif terpenting dalam manajemen sumber daya manusia. Disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja yang akan dicapai seorang pekerja. Semakin mereka memiliki disiplin kerja yang baik, maka semakin baik pula prestasi mereka di tempat kerja.

Sikap disiplin juga membawa peran penting dalam menciptakan *work life balance*. Sikap disiplin yang tinggi akan mencegah seseorang untuk melakukan penundaan terhadap tanggung jawabnya. Penundaan ini jika dilakukan secara terus menerus tentunya akan berdampak buruk bagi ibu bekerja termasuk dari segi mental. Penundaan dapat menyebabkan kurangnya rasa percaya diri dan harga diri pada ibu bekerja. Tak heran, ketiga subjek dapat menjabat posisi yang strategis dalam organisasi karena ketiganya telah terbiasa untuk hidup disiplin baik di rumah maupun di tempat kerja.

Karakteristik Keluarga

Subjek 1 begitu memprioritaskan keluarga dan merasa walaupun sudah bisa bekerja dan menghasilkan, ia juga tetap harus bisa membantu dan melayani anak juga suami. Keluarga subjek mendukung kesibukan subjek bekerja. Dukungan pertama kali didapatkan subjek ketika meminta izin kepada suaminya untuk bekerja dan diizinkan oleh suami subjek. Selain itu subjek dan keluarganya juga memiliki WhatsApp grup dimana masing-masing dengan kesadaran diri mengabari kegiatan dan perkiraan mereka pulang sampai ke rumah. Anak subjek juga kerap membantu subjek untuk membuat sarapan dengan keluarga terlebih jika subjek harus berangkat ke kantor lebih pagi.

Subjek 2 memiliki keluarga yang juga mendukung kegiatan bekerja dan berbisnisnya. Bahkan kedua orang tua dan mertua subjek juga turut mendukung kesibukan subjek. Tak jarang subjek berbagi kegiatannya melalui pesan, telepon, atau berkirim gambar kepada orang tuanya. Anggota keluarga inti seperti anak dan sumai juga sudah mengerti dan memahami bagaimana sebagainya berbagi tugas dalam keluarga. Pekerjaan rumah juga tidak begitu merepotkan subjek karena setiap dua hari sekali ada asisten rumah tangga yang datang untuk membantu berberes dan membersihkan rumah. Kegiatan makan juga tidak menjadi masalah karena jika tidak sempat masak, subjek dan keluarga akan memilih opsi memesan makanan online.

Subjek 3 merasa terbantu dengan tinggal bersama mertua karena mertua dapat membantu menjaga anak subjek yang masih sekolah di SD. Tak hanya mertua yang mendukung, suami subjek juga mendukung kesibukan subjek dan bahkan membantu berbagi tugas dengan bekerja sama saat di rumah. Misalnya, saat subjek menyiapkan perlengkapan anak untuk sekolah, suami subjek akan membantu menyapu. Ketika subjek mencuci baju dan piring, maka suami subjek akan membantu menyetrika pakaian. Subjek merasa bersyukur karena memiliki suami yang memahami dan mengerti kebutuhannya.

Ketiga Subjek sama-sama memiliki keluarga yang *supportive* dan mendukung kegiatan bekerja subjek baik dari sisi suami maupun anak. Tidak hanya memahami kesibukan subjek, keluarga subjek juga turut membantu dalam hal pembagian tugas dan tanggung jawab rumah. Selain itu mereka juga menganggap komunikasi merupakan hal yang penting sehingga tak jarang meluangkan waktu untuk *quality time*, selalu berkomunikasi melalui aplikasi Whatsapp dan bersikap terbuka dalam berbagi setiap perasaan dan keluh kesah kepada anggota keluarga. Berikut kutipan wawancaranya :

“Saya mau bekerja di sini ya Saya sampaikan sama Suami Saya gaji Saya sekian-sekian waktu Saya bekerja segini terserah sekarang Saya kembalikan kalau memang Ayah enggak suka ya Saya enggak akan berjalan. Oh ya udah nggak papa kita coba

bismillah ya mah gitu” (WI.ES.440-445)

“Alhamdulillah yang keluarga suami sama anak-anak itu sudah mengerti gitu ya, bagaimana berbagi tugas dalam keluarga membantu orang tua itu sudah mengerti” (WI.LY.54-55)

“Jadi kalau dirumah itu Saya kerjasamanya sama Suami. Suami Saya kan sama-sama kerja juga kan jadi yo podo-podo lah ibarate bisa kerja juga cari uang buat anak itu jadi pekerjaan rumah juga dibagi dibagi ini tugas-tugas masing-masing” (WI.DT.225-229)

Peran aktif orang tua sangat dibutuhkan untuk perkembangan anak mereka. Orang tua salah satunya ibu adalah tokoh sentral dalam tahap perkembangan seorang anak. Ibu dalam menjalankan pengasuhan harus melakukan interaksi dan hubungan komunikasi yang baik dengan anaknya. Tujuannya adalah agar pengasuhan yang dilakukan membuahkan hasil yang baik pula (Santoso dkk 2017). Pentingnya pola komunikasi yang baik juga disebut oleh Setyowati (2005) yang mengatakan bahwa penerapan pola komunikasi dalam sebuah keluarga sebagai bentuk interaksi antara orang tua dengan anak maupun antar anggota keluarga yang tentunya memiliki implikasi terhadap proses perkembangan emosi anak. Dalam setiap proses komunikasi, anak akan belajar mengenai dirinya maupun orang lain,

serta memahami perasaannya sendiri maupun orang lain.

Tak ada yang lebih membahagiakan dari keberadaan keluarga yang selalu mendukung kesibukan sang ibu bekerja. Dukungan yang terus diberikan untuk ibu bekerja tentu membawa beragam dampak positif untuk karier dan keluarganya. Karena tak jarang, permasalahan dalam kehidupan bekerja kerap terbawa dalam kehidupan rumah tangga dan sebaliknya. Perasaan negatif dari adanya masalah yang terbawa ini tentunya akan membuat ibu bekerja menjadi kurang maksimal dalam menjalankan perannya.

Karakteristik Pekerjaan

Subjek 1 bekerja sebagai manager SDM dan Umum sehingga ia memiliki tanggung jawab masalah umum di tempatnya bekerja. Ia juga menangani masalah-masalah sistematis dan pekerjaan yang orientasinya lebih kepada pengawasan dan evaluasi. Dalam beberapa waktu sekali, subjek akan melakukan evaluasi dengan mengunjungi setiap divisi yang ada di tempatnya bekerja. Hal ini ia lakukan untuk melihat keadaan saat dinas malam apakah sudah sesuai dengan aturan yang ada termasuk jumlah karyawan yang bekerja. Selain itu subjek juga memastikan bahwa tidak ada yang merasa kerepotan dan menemui kendala saat bekerja. Subjek juga mengakui bahwa dirinya bukan seseorang yang bisa langsung bekerja tepat setelah tiba di kantor, jadi ia kerap meluangkan waktu satu jam lebih awal untuk bekerja

Subjek 2 dengan perannya sebagai dosen memiliki tanggung jawab untuk mengajar, meneliti dan pengabdian masyarakat. Namun, karena beberapa kali subjek mendapat panggilan untuk menyelesaikan suatu tugas ke kampus dan jika ia merasa ada beberapa tugas lain yang tidak dapat diselesaikan maka ia akan meminta bantuan kepada mahasiswa agar tanggung jawabnya sebagai dosen tetap berjalan dengan baik. Kegiatan mengajarnya, karena mahasiswa rata-rata sudah mandiri, maka subjek hanya akan memberikan stimulasi seperti tugas. Untuk metode ceramah telah beliau hilangkan dan menggantinya dengan tugas-tugas yang memiliki kaitan erat dengan mata kuliah yang ia ampu. Sedangkan untuk keberlangsungan bisnisnya dalam keseharian, subjek telah mendelegasikan kepada beberapa mahasiswa yang ingin belajar mengenai industri bisnisnya tersebut.

Subjek 3 memiliki peran supervisor di tempat kerja dan membawahi admin dan driver pengiriman. Ia bertanggung jawab untuk membackup admin dan driver termasuk transaksi pengeluaran dan penerimaan uang dan rekap absen tim. Dalam menjalankan pekerjaannya, subjek selalu berusaha mengarahkan agar pekerjaan timnya selesai pada hari itu juga agar nanti di akhir bulan mereka tidak harus lembur karena mengerjakan banyak pekerjaan yang belum selesai hingga larut malam. Beberapa anggota tim subjek berjenis kelamin perempuan, ini pula yang menjadi pertimbangan

subjek agar tidak terlalu beresiko ketika di jalan pulang.

Ketiga Subjek memiliki peran dan posisi yang strategis dalam organisasi, peran dan tanggung jawab ini terdiri dari pengawasan hingga evaluasi. Meski tak sering, terkadang banyaknya pekerjaan menuntut Subjek untuk bekerja lembur hingga bekerja di hari libur. Berikut kutipan wawancaranya :

“Untuk perannya bu E ini kan memang jabatannya sebagai manager SDM ya untuk saat ini, kadang beliau kemarin ini sih sudah ada keputusannya juga beliau ini dipercaya sebagai manager SDM dan Umum, jadi terkait dengan masalah umum beliau juga memang. Jadi masalah sistematis-sistematis itu juga beliau yang jalanin untuk perannya beliau sendiri beliau bertanggung jawab untuk itu terus untuk masalah pekerjaannya memang orientasinya lebih kepada pengawasan dan evaluasi, jadi setiap beberapa minggu sekali itu dia itu selalu muter ke bawah melihat situasi-situasi yang ada “ (W1.DK.51-59)

“Aku dikasi tanggung jawab jadi supervisor, jadi disitu itu aku ini membawahi admin dan driver pengiriman sama bagian PDI PDI itu yang ngecek i jadi misal motor turun dari astra itu loh jadi misal motor turun dari ekspedisi itu kan ada yang ngecek i , jadi disitu yang bagian admin itu ada 2 admin penjualan sama

kasir, nah disitu aku memback up mereka” (W1.DT.92-97)

“Di Lumira ya, setau aku kan Bu L emang ownernya ya” (W1.EL.48)

“jadi kalau ada assesment terus pelatihan-pelatihan itu tanggung jawabnya ke Bu L pokoknya berkaitan dengan HR itu langsung ke Bu L juga gitu “ (W1.EL.61-63)

Peran ganda membuat seseorang yang mengalaminya memiliki tanggung jawab ganda pula. Flippo (dalam Yusuf, 2018) menjelaskan bahwa tanggung jawab merupakan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk menjalankan fungsi-fungsi yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan arahan dan kemampuannya. Sedangkan status jabatan yaitu posisi atau keadaan seseorang dalam struktur organisasi pada suatu organisasi, instansi, atau perusahaan. Sedangkan wewenang adalah kekuasaan dan hak untuk menentukan kepatuhan yang diperoleh seseorang karena kedudukan orang tersebut dalam sebuah organisasi, institusi, atau perusahaan.

Ketiga Subjek juga memiliki peran di tempat kerja sebagai pemimpin yaitu manager, owner dan dosen, juga supervisor. Menurut Yusuf (2018) kinerja pegawai secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, tanggung jawab, kedisiplinan, dan kerjasama.

Memiliki pekerjaan sesuai yang diimpikan ternyata banyak mempengaruhi *work life balance* ibu bekerja. Pekerjaan yang nyaman

tentu akan memberikan perasaan bahagia pada ibu bekerja. Tak hanya di situ lingkungan kerja dan kondisi pekerjaan juga turut memegang peran penting. Jika ketiganya kondusif bagi ibu bekerja, tentu *work life balance* juga akan tercapai.

Sikap

Sembiring (2018) mengatakan bahwa sikap atau dalam bahasa Inggris *attitude* adalah respon atau reaksi dari individu terhadap suatu stimulus. Ketika seseorang memiliki sikap yang baik terhadap suatu stimulus maka tindakan yang akan dilakukannya juga berakibat baik. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh sikap kerja terhadap kinerja seseorang di tempat kerja.

Ketiga Subjek memiliki pandangan tentang bekerja yang berbeda-beda. Subjek 1 memandang bekerja sebagai wadah untuk apresiasi diri dan ibadah sehingga terlihat dalam bekerja Subjek sangat menikmati setiap dinamikanya, mampu menghidupkan suasana dan menjadi leader yang baik meskipun banyak tantangan yang harus ia hadapi saat bekerja seperti jarak rumah ke tempat kerja yang jauh, industri tempat bekerja yang beresiko, hingga tanggung jawab kerja yang berat.

Subjek 2 memandang bekerja dan perannya sekarang adalah hal yang telah ia cita-citakan dari lama. Ia juga berharap perannya yang sekarang bisa bermanfaat bagi sesama dan memberikan pembelajaran kepada orang lain terutama mahasiswanya tidak hanya

ilmu tetapi juga hal-hal lain terkait dengan kebijaksanaan hidup. Harapan subjek adalah agar mereka bisa berhasil menjadi orang yang sukses, dewasa dan bijaksana. Sikap subjek dalam bekerja itulah yang menguatkan subjek walau harus tinggal jauh dari kedua orang tuanya dan sibuk berjibaku dengan pekerjaannya.

Subjek 3 memandang kegiatan bekerja sebagai wadah untuk implementasi ilmu, dan menambah tabungan untuk membuka usaha. Ia menyampaikan bahwa dirinya merasa kurang puas dengan pekerjaannya yang sekarang karena tidak bisa dekat dengan anaknya dan mendedikasikan waktu untuk keluarga. Meski begitu subjek berprinsip bahwa, karena orang tua sudah berjuang menyekolahkan tinggi maka ia harus bekerja dan menghasilkan uang hingga tercukupi tujuannya untuk mengumpulkan modal dan mulai membuka usaha sendiri. Hal inilah yang memotivasi subjek terus bekerja meski ia tidak begitu nyaman bekerja menjadi karyawan karena merasa tidak dapat fleksibel mengatur waktu. Berikut kutipan wawancaranya :

“bekerja itu menurut Saya adalah apresiasi diri Saya Itu waktu Saya” (W1.ES.60-62)

“Saya kan sebagai dosen dan juga konsultan gitu memang itu cita-cita Saya untuk bermanfaat ya bagi sesama jadi peran dan tanggung jawab ini memberikan pembelajaran kepada mahasiswa itu tidak hanya ilmu tetapi ada beberapa hal yang terkait

dengan kebijaksanaan hidup, jadi Ketika mereka berhasilpun tidak berhasil seperti orang OKB tapi ya jadi harapannya adalah ya sukses tapi yang dewasa, sukses tapi yang bijaksana gitu, harapannya gitu” (W1.LY.128-133)

“itu sudah prinsip gitu lo dalam arti kita sudah dikuliahke tinggi sama orang tua orang tuane prihatin kita cuma dirumah aja kan rasanya nggak sreg gitu lo jadi selama kita masih ini masih sehat masih kuat dan misal belum cukup modal buat usaha sendiri sementara yo ini jadi wanita karir seperti itu,” (W1.DT.401-404)

Kegiatan bekerja adalah salah satu unsur hakikat pada diri manusia. Pada dasarnya orang-orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan. Ada sebuah proses dimana kebutuhan-kebutuhan seseorang ini akan mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan salah satunya kegiatan bekerja. Dorongan inilah yang disebut motivasi kerja menurut Munandar (dalam Srimulyani, 2020) . Menurut teori motivasi Maslow (dalam Prihartanta, 2015) kebutuhan pokok manusia tersusun dalam bentuk hirarki dan kelima tingkatan dasar dalam hirarki tersebut meliputi (1) kebutuhan fisiologis (2) kebutuhan keamanan (3) kebutuhan dimiliki dan cinta (4) kebutuhan harga diri (5) kebutuhan aktualisasi diri. Dari teori motivasi tersebut, dapat diketahui bahwa motivasi bekerja Subjek adalah sebagai bentuk kebutuhan aktualisasi diri. Subjek menjadikan kegiatan bekerja

sebagai bentuk eksistensi terhadap perannya sebagai seorang perempuan. Karena aktualisasi diri adalah tingkatan tertinggi dari hierarki kebutuhan pokok manusia, maka tak heran jika ibu yang bekerja dengan motivasi aktualisasi diri dapat mencapai *work life balance* secara optimal.

Work-life balance adalah salah satu elemen terpenting dalam kehidupan perempuan bekerja. Adanya *work-life balance* yang ditemui pada Subjek dapat dilihat dari seimbangannya kondisi Subjek dalam pembagian waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*). Barnett dan Hyde (dalam Yulyan Wijayanto & Fauziah, 2018) mengemukakan manfaat tercapainya *work-life balance* bagi individu diantaranya adalah dapat membantu meningkatkan kualitas hidup individu, dapat melindungi individu dari efek negative salah satu peran karena keterlibatannya dalam beberapa peran dan dapat membuat individu menjadi mampu tanggap dalam menghadapi suatu tuntutan peran. Parkes dan Langford (Rene dalam & Wahyuni, 2018) kemudian lebih lanjut mengemukakan manfaat dari tercapainya *work-life balance* bagi pekerja yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan individu, untuk menurunkan stress pekerjaan dan potensi *burnout*.

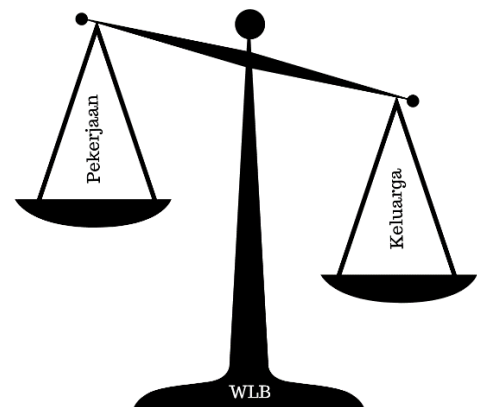
Penelitian ini berfokus pada *work-life balance* perempuan yang bekerja dengan posisi strategis dalam organisasi. Waktu penelitian dilakukan selama kurang lebih 3 bulan mulai dari pertengahan

Agustus hingga November 2022. Sebagai seorang perempuan yang memiliki peran ganda yaitu ibu rumah tangga dan perempuan karir, diperlukan usaha-usaha agar peran tanggung jawab di kedua peran tetap terpenuhi, temuan dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa ketiga Subjek telah melakukan usaha-usaha menjaga keseimbangan *work-life balance* yaitu dengan cara bangun tidur lebih awal, pendelegasian tugas baik kepada asisten rumah tangga maupun kepada staff rekan kerja, mengambil hari libur dalam seminggu, melibatkan diri dalam kegiatan kemasyarakatan, mengatur waktu dengan cara membuat to-do list, tetap meluangkan waktu untuk *quality time* bersama keluarga, mengkomunikasikan kesibukan bekerja dengan keluarga, dan terus mendampingi tahapan tumbuh kembang anak.

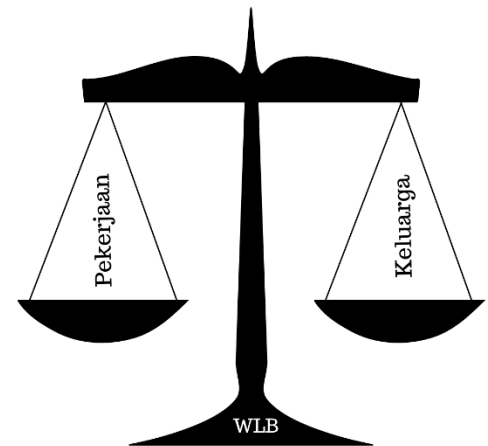
Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *work-life balance* pada ketiga Subjek dengan faktor utama perbedaan sikap dalam memandang kegiatan bekerja. Kedua Subjek penelitian mengungkapkan bahwa merasa telah cukup puas dengan peran mereka sebagai pekerja dan ibu rumah tangga karena mereka merasa kesibukan bekerjanya sekarang adalah hal yang telah mereka cita-citakan, sarana aktualisasi diri, wadah untuk beribadah dan membantu orang lain. Dilihat dari teori motivasi Abraham Maslow, Subjek merasa bekerja sebagai wadah aktualisasi dan eksistensi diri dan satu Subjek merasa kurang puas dengan peran gandanya sekarang karena memiliki keinginan lain yaitu berhenti bekerja

dan memulai berwirausaha jika sudah memiliki cukup modal agar bisa mendedikasikan waktu untuk keluarga dan memiliki waktu kerja yang lebih fleksibel. Subjek 3 memandang kegiatannya bekerja sebagai sarana menghasilkan uang karena telah disekolahkan tinggi oleh orang tuanya, sehingga suatu saat jika ada kesempatan lain untuk menghasilkan uang melalui berwirausaha, subjek akan mengambil kesempatan tersebut.

Faktor karakteristik kepribadian yang terungkap dalam penelitian, menjadi pembeda *work-life balance* pada ketiga Subjek. Ketiga Subjek sama-sama memiliki karakteristik kepribadian terbuka dan pembelajar yang membuat Subjek memandang setiap dinamika pekerjaan untuk diambil hikmahnya, kepribadian ambisius dan visioner juga dimiliki Subjek, ketiganya memiliki tujuan-tujuan jangka panjang dan pendek dan berusaha keras untuk mencapainya. Hal ini membuat ketiganya menjadi pribadi yang terus berkembang dan tidak cepat puas dengan pencapaian yang sekarang. Disiplin juga menjadi karakteristik kepribadian yang paling menonjol dari ketiga Subjek karena dalam menjalankan peran gandanya Subjek menyadari diperlukan kedisiplinan yang tinggi agar semua tanggung jawab tetap terpenuhi.



Merasa kurang puas karena memandang kegiatan bekerja sebagai sarana menghasilkan uang dan mengumpulkan modal.



Merasa cukup puas karena memandang kegiatan bekerja sebagai hal yang telah mereka cita-citakan, sarana aktualisasi diri, wadah untuk beribadah dan membantu orang lain

Dukungan sosial melalui keluarga juga menjadi faktor penentu *work-life balance* perempuan bekerja, ketiga Subjek mendapat dukungan sosial positif dari keluarga inti maupun keluarga besar untuk kegiatan bekerja mereka. Kuntjoro (dalam Indri Maharani & Fakhurrozi, 2014) mendefinisikan dukungan sosial sebagai dukungan atau bantuan yang diterima oleh seseorang dari pihak lain dalam kehidupannya. Sang penerima dan pemberi dukungan sosial biasanya berada dalam lingkungan sosial tertentu yang sama sehingga membuat sang penerima dukungan sosial merasa diperhatikan, dihargai,

dan dicintai. Sarason dkk (dalam Chrissang dkk, 2020) mengatakan bahwa individu yang menerima dukungan sosial yang tinggi cenderung memiliki harga diri yang lebih tinggi, pengalaman hidup yang lebih baik, serta pandangannya terhadap hidup yang lebih positif jika dibandingkan dengan individu yang memiliki dukungan sosial yang lebih rendah.

Apollo dan Cahyadi (dalam Putri Utami & Wijaya, 2018) dalam penelitiannya membuktikan bahwa penyesuaian diri yang baik serta dukungan sosial positif yang diterima oleh individu memiliki hubungan yang negatif sangat signifikan dengan tingkat konflik ibu rumah tangga dengan peran ganda. Artinya, ibu rumah tangga yang bekerja dapat menekan munculnya konflik antara pekerjaan dan keluarga jika mereka mampu melakukan penyesuaian diri dengan baik.

Penelitian juga mengungkap bahwa faktor sikap yaitu bagaimana Subjek memandang dan memaknai kegiatan bekerja juga berumah tangga dan faktor karakteristik kepribadian adalah faktor yang paling mempengaruhi *work-life balance* pada perempuan bekerja. Sedangkan aspek involvement balance mendominasi dua aspek lain yaitu time balance dan satisfaction balance untuk melihat gambaran *work-life balance* pada perempuan bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai *work-life*

balance perempuan yang bekerja pada posisi strategis dalam organisasi kepada tiga Subjek dengan posisi strategis dalam organisasi, diperoleh gambaran bahwa ketiga subjek memiliki *work-life balance* yang berbeda-beda ditinjau dari tiga aspek yaitu time balance (keseimbangan waktu), involvement balance (keseimbangan keterlibatan), satisfaction balance (keseimbangan kepuasan). Kedua subjek merasa sudah mampu secara optimal mengembangkan *work-life balance* pada dirinya dan satu subjek merasa masih belum mampu secara optimal mengembangkan *work life balance* dikarenakan belum adanya rasa puas dengan perannya yang sekarang dan memiliki keinginan untuk membuka usaha sendiri.

Saran untuk penelitian selanjutnya mengenai *work life balance* adalah diharapkan penelitian selanjutnya menggunakan lebih banyak sumber untuk menggambarkan *work life balance* lengkap dengan faktor yang mempengaruhinya. Subjek penelitian juga diharapkan dapat dipeluas tidak hanya berfokus pada ibu rumah tangga yang bekerja pada posisi strategis saja. Akan lebih baik lagi jika ke depannya ada penelitian yang mengangkat tentang ibu rumah tangga yang berperan sebagai orang tua tunggal di rumah dan tetap bekerja untuk organisasi. Selanjutnya, diharapkan pula peneliti dapat mengembangkan penelitian dengan metode yang berbeda sehingga akan didapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

REFERENSI

- Alianto, A., & Anindita, R. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Stres Kerja. *Jurnal Thesis Management*.
- Chrissang, A., Putra, M., & Muttaqin, D. (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Burnout Pada Perawat di Rumah Sakit X. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 82–87.
- Creswell, J. W. (2013). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed)*. Pustaka Pelajar.
- Darmawan, A. A. Y., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2015). Hubungan Burout dengan Work Life Balance Pada Dosen Wanita. *Jurnal Mediapsi*, 1(1), 28–39.
- Elfira, T., Universitas, R., & Hamzah, A. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. In *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan Juripol* (Vol. 4).
- Ermawati, S. (2016). Peran Ganda Wanita Karier (Konflik Peran Ganda Wanita Karier ditinjau dalam Prespektif Islam). *Jurnal Edutama*, 2, 59–69.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Himawan, G. (2020). Gambaran Work-life Balance Pada Prajurit Wanita Yang Berperan Ganda Di Dinas X TNI-AL Surabaya. *Jurnal Sains Psikologi*, 9(2), 88–95.
- Huda, A. (2019). Dampak Wanita Karir Terhadap Keluarga. *Usratuna*, 3(1), 91–104.
- Ipaj, S. M., & Nurwati, N. (2020). *Analisis Pengaruh Tingkat Kematian Akibat Covid-19 Terhadap Kesehatan Mental Masyarakat di Indonesia*. 3(1), 16–28.
<https://www.kompas.com/global/read/2020/03/12/001124570>
- Indri Maharani, T., & Fakhurrozi, M. (2014). Hubungan Dukungan Sosial Dan Kecemasan Dalam Menghadapi Persalinan Pada Ibu Hamil

Trimester Ketiga Social Support And Anxiety In Pregnant Women Toward Giving Birth. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(7).

Maharani, H., Rovita, A., & Putranto, I. (2022). Membangun Time Management Ibu Rumah Tangga yang Baik. *Indonesian Journal of Society Engagement*, 3(1), 39–49. <https://doi.org/10.33753/ijse.v3i1.72>

Mahdi, M. I. (2022, April 11). *Makin Banyak Perempuan Indonesia Jadi Pekerja Profesional perempuan-indonesia-jadi-pekerja-profesional*.

Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.

Pangemanan, F. L., Prio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(3).

Pratiwi, W. K., & Nugrohoseno, D. (2014). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma : Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1, 62–72.

Prihartanta, W. (2015). Teori-teori Motivasi. *Adabiya*, 1(83), 1–11.

Putri Utami, K., & Wijaya, Y. D. (2018). Hubungan Dukungan Sosial Pasangan dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga pada Ibu Bekerja Jurnal Psikologi. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 1.

Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu pada Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya (JMBS)* |, 16(1), 1412–4521. <http://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs>

Riyan Sisiawan Putra. (2020). Work Life Balance pada Pejabat Wanita yang Ada di Salah Satu Universitas di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 119–128.

Rizaty, M. A. (2022, April 9). *Mayoritas Perempuan Indonesia Bekerja sebagai Tenaga Penjualan*. . [https://Databoks.Katadata.Co.Id/Datapublish/2022/04/09/Mayoritas-Perempuan-Indonesia-Bekerja-Sebagai-Tenaga-Penjualan#:~:Text=Menurut%20Badan%20Pusat%20Statistik%20\(BPS\),Sebanyak%2050%2C7%20juta%20orang](https://Databoks.Katadata.Co.Id/Datapublish/2022/04/09/Mayoritas-Perempuan-Indonesia-Bekerja-Sebagai-Tenaga-Penjualan#:~:Text=Menurut%20Badan%20Pusat%20Statistik%20(BPS),Sebanyak%2050%2C7%20juta%20orang).

- Rizqi, M. A., & Santoso, S. A. (2022). Peran Ganda Wanita Karir Dalam Manajemen Keluarga. *Manajerial*, 9(01), 73.
<https://doi.org/10.30587/manajerial.v9i01.3483>
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1).
<https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.7045>
- Santoso, V. R., Nasution, Z., & Sri Redjeki, E. (2017). Pola Pengasuhan Ibu Bekerja dalam Menstimulasi Perkembangan Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Nonformal* , 12(2), 77–91.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2003). *The Handbook of Work and Health Psychology* (2nd ed., Vol. 2). John Wiley & Sons, Ltd.
- Sembiring, D. (2018). Pengaruh Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Yayasan Perguruan Nasional Medicom. *Jurnal Teknik Informatika Unika St. Thomas*, 03(02), 108–118.
- Setyowati, Y. (2005). Pola Komunikasi Keluarga dan Perkembangan Emosi Anak (Studi Kasus Penerapan Pola Komunikasi Keluarga dan Pengaruhnya Terhadap Perkembangan Emosi Anak pada Keluarga Jawa). *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(1), 67–78.
- Srimulyani, V. A. (2020). Pengaruh Eustress Peran, Kecerdasan Emosional Dan Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kesejahteraan Psikologis Mompreneur. In: *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi.*, 5(1), 478–488.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syarif Hidayatullah, M., & Larassaty, R. M. (2017). Makna Bahagia Pada Lajang Dewasa Madya The Meaning Of Happiness In The Middle Adult Singles. *Ecopsy*, 4(2).
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49.
<http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>

Wati, L. (2013). *Kepuasan Kerja Peran Ganda Wanita Sebagai Ibu Rumah Tangga dan Sebagai Guru Bidang Studi IPS di SMP Negeri 2 Sumber*.

Yuantari, M. C., & Nadia, H. (2018). Analisis Risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Petuga Kebersihan di Rumah Sakit. *Faletahan Health Journal*, 5(3), 107–116.

Yulyan Wijayanto, A., & Fauziah, N. (2018). Kerja di Genggamanku Keluarga di Hatiku: Interpretative Phenomenological Analysis Tentang Work-Family Balance Pada Ibu Bekerja. *Jurnal Empati*, 7(1), 76–83.

Yusuf, N. (2018a). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 1(1), 15–28.

Yusuf, N. (2018b). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 1(1), 15–28.

FORM REVIEWER
ALQALB: JURNAL PSIKOLOGI ISLAM

Judul : Work-life balance Perempuan yang Bekerja pada Posisi Strategis dalam Organisasi

Penulis : Rumpi Rahayu, Maharani Tyas Budi Hapsari

Reviewer : MS

Aspek yang Dinilai	Komentar/ Feedback
1. Judul	OK
2. Abstrak	OK
3. Pendahuluan	OK
4. Metode	OK
5. Kajian Pustaka/ Teori	Kajian pustaka yang digunakan sudah lengkap dan terbaru.
6. Pembahasan/ Hasil	OK
7. Kesimpulan dan Saran	Deskripsikan hasil dari penelitian dengan lebih detail dan berikan saran yang relevan untuk peneliti selanjutnya
8. Daftar Referensi	Kebaruan referensi OK.

Catatan: Menerima Dengan Revisi Minor

FORM REVIEWER

ALQALB: JURNAL PSIKOLOGI ISLAM

Judul : ***Work-life balance*** Perempuan yang Bekerja pada Posisi Strategis dalam Organisasi

Reviewer :

Aspek yang Dinilai	Komentar/ Feedback
9. Judul	Jumlah kata dalam judul sudah memenuhi kriteria dan cukup menjelaskan tema penelitian
10. Abstrak	<ol style="list-style-type: none">1. Jumlah kata pada abstrak sudah sesuai ketentuan.2. Abstrak belum ditulis dalam bahasa Inggris.3. Analisis data yang digunakan sudah ada4. Penulis sudah mencantumkan teknik sampling yang digunakan
11. Pendahuluan	<ol style="list-style-type: none">1. Bagian pendahuluan didominasi oleh definisi, ada baiknya jika dijelaskan lebih dalam bagaimana penelitian terdahulu work life balance ini
12. Metode	<ol style="list-style-type: none">1. Penulis usah menjelaskan Teknik sampel.2. Penulis sudah membahasnya dengan cukup baik.
13. Kajian Pustaka/ Teori	Sudah dijelaskan dengan cukup baik.
14. Pembahasan/ Hasil	Hasil penelitian sudah cukup tergambar hanya saja belum dibahas dengan mendalam, sebaiknya penulis membuat ulasan/diskusi berdasarkan aspek2 yang

	digunakan.
15. Kesimpulan dan Saran	Kesimpulan penelitian sudah cukup bagus. Belum ada saran
16. Daftar Referensi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sebagian besar referensi terbit dalam 10 tahun terakhir. 2. Penulis sudah menggunakan manajemen referensi Mendeley.

Catatan:

Sesuaikan dengan template jurnalnya, silakan rujuk pada bagian template jurnal.

Perhatikan kembali catatan reviewer yang perlu diperbaiki atau ditambahkan ke dalam naskah. Perhatikan kembali kesalahan dalam penulisan (typo).

Keputusan : ~~Menolak~~/ Menerima Dengan Revisi Minor/ ~~Menerima dengan Revisi Mayor~~

CATATAN TELAAH EDITOR

Judul Artikel : Work-life balance Perempuan yang Bekerja pada Posisi Strategis dalam Organisasi

Kode Nomor : 5472

NO	ITEM	TELAAH
1	Template Jurnal & Gaya Selingkung	- Format penulisan naskah secara keseluruhan sudah menggunakan template jurnal Alqalb
2	Abstrak	- Abstrak sudah menjelaskan mengenai seluruh informasi yang dibutuhkan
3	Pendahuluan	Pendahuluan sudah menjelaskan mengenai urgensi dilakukan penelitian dan tujuan penelitian yang jelas.
4	Manajemen Referensi	Naskah sudah menggunakan manajemen referensi otomatis, namun masih terdapat beberapa referensi yang tercantum pada daftar pustaka tetapi tidak ditemukan dalam artikel.
5	Kebaruan dan Jenis Referensi	Kebaruan referensi hanya 44% terdiri dari referensi 10 tahun terakhir, tingkatkan kebaruan referensi menjadi minimal 80%
6	Jumlah Halaman (setelah disesuaikan dengan format)	Jumlah halaman setelah menggunakan template Alqalb hanya 14 halaman, naskah setidaknya memiliki minimal 15 halaman setelah sesuai format (1 spasi)
7	Cek Similarity	Similarity index 38%

Inisial Editor :

RJ

Catatan:

1. Penulis perlu menambahkan beberapa informasi agar naskah terdiri dari **minimal 15 halaman** setelah sesuai format (1 spasi)
2. Penulis perlu memperbarui referensi menjadi minimal 80% terdiri dari 10 tahun terakhir
3. Penulis perlu memperbaiki naskah agar similarity index minimal 25%