YASIN
Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya

p-ISSN : 2808-2346
e-ISSN : 2808-1854

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/yasin.v4i4.3513

GAMBARAN STRATEGI WORK-LIFE BALANCE IBU BEKERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT

An Overview of Work-Life Balance Strategies Among Working Mothers in the Regional Personnel Agency of West Sumatra Province

Werni Herninta Banjarnahor & Mardianto
Universitas Negeri Padang
wernihernintabanjarnahor@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Jul 22, 2024	Jul 25, 2024	Jul 28, 2024	Jul 31, 2024

Abstract

The aim of this research is to determine the work-life balance (WLB) strategy of working mothers at the Regional Civil Service Agency of West Sumatra Province, which has a high category of WLB. This research uses a qualitative method with a descriptive approach. The number of participants in this research was 3 people. Data were analyzed using the Miles & Huberman technique. The findings show that there are 11 themes which are strategies used by subjects in achieving WLB, where these 11 themes include sub-themes, namely as follows. Self management which includes the sub-themes of time management, planning management, priority management, household financial management, and commuting management; Task delegation which includes sub-themes involves extended family support, involves partner support, involves co-worker support, and involves community assistance; Parenting adjustments which include the sub-themes of quality time, maternal role enhancement, child spacing strategy, attachment parenting, increasing children's independence, and managing the number of children; Stress management which includes strategies for spiritual remembrance, self care, habituation, externalizing memory, voluntary career plateauing, dyadic coping, and

Jurnal Yasin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

avoiding task accumulation; Communication strategies that include strategies for providing understanding to children, communicating everything to partners, communication with colleagues, effective communication with superiors, and positive social interactions; Utilizing organizational support which includes strategies for utilizing work flexibility, bringing children to work, utilizing organizational facilities; use of digital technology and communications; Have a positive character that includes a sense of responsibility, self-discipline, gratitude; Intrinsic motivation which includes strategies for making children motivated to work; Emotional intelligence which includes impression management strategies, managing emotions; and the final strategy is utilizing educational background.

Keywords : Work-Life Balance, Working Mother, Qualitative Descriptive

Abstrak: Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui gambaran strategi *work-life balance* (WLB) ibu bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, yang memiliki WLB kategori tinggi. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Jumlah partisipan dalam penelitian ini sebanyak 3 orang. Data dianalisis menggunakan teknik Miles & Huberman. Hasil temuan menujukkan bahwa terdapat 11 tema yang merupakan strategi yang subjek gunakan untuk mencapai WLB, dimana ke-11 tema ini mencakup sub-sub tema yaitu sebagai berikut. S*elf management* yang mencakup sub tema manajemen waktu, manajemen perencanaan, manajemen prioritas, manajemen keuangan rumah tangga, dan *commuting management*; Delegasi tugas yang mencakup sub tema melibatkan dukungan keluarga luas, melibatkan dukungan pasangan, melibatkan dukungan rekan kerja, dan melibatkan bantuan masyarakat; Penyesuaian parenting yang mencakup sub tema *quality time, maternal role enhancement, child spacing strategy, attachment parenting,* meningkatkan kemandirian anak, dan mengatur jumlah anak; Pengelolaan stress yang mencakup strategi pengingatan spiritual, *self care, habituation* (pembiasaan), mengeksternalisasi memori, *voluntary career plateauing, dyadic coping,* dan menghindari penumpukan tugas; Strategi komunikasi yang mencakup strategi memberi pengertian pada anak, mengkomunikasikan segala sesuatu pada pasangan, komunikasi dengan rekan kerja, komunikasi efektif dengan atasan, dan interaksi sosial yang positif; Memanfaatkan dukungan organisasi yang mencakup strategi memanfaatkan fleksibilitas kerja, membawa anak ke tempat kerja, memanfaatkan fasilitas organisasi; pemanfaatan teknologi dan komunikasi digital; Memiliki karakter positif yang mencakup strategi *sense of responsibility,* disiplin diri, *gratitude*; Motivasi intrinsik yang mencakup strategi menjadikan anak sebagai motivasi untuk bekerja; Kecerdasan emosi yang mencakup strategi *impression management,* mengelola emosi; dan strategi yang terakhir adalah Memanfaatkan latar belakang pendidikan.

Kata Kunci : *Work-Life Balance*, Ibu Bekerja, Deskriptif Kualitatif

PENDAHULUAN

Perempuan pada masa silam sering diidentikkan dengan pekerjaan yang hanya dapat dikerjakan di dalam rumah, akan tetapi seiring dengan perkembangannya, seorang perempuan bahkan bisa memiliki jabatan yang lebih tinggi dari seorang laki-laki (Rosita et al., 2022). Huda & Firdaus (2020) juga menyatakan bahwa, wanita yang dulunya hanya

bergantung pada suami untuk memenuhi kebutuhan hidupnya kini telah berubah, bahkan ada juga istri yang memiliki penghasilan lebih besar daripada suaminya.

Meluasnya kesempatan bagi wanita dalam mengembangkan potensi dirinya melalui pekerjaan, dapat mengantarkan wanita tersebut menjadi seorang wanita karir (Djamaluddin, 2018). Wanita karir dalam kamus bahasa Indonesia diartikan sebagai wanita dewasa yang terjun dalam kegiatan profesi, dengan istilah lain dikenal juga dengan *multi burden* yang didefenisikan sebagai wanita yang bekerja di luar rumah atau berkecimpung di ruang publik dan Sosial masyarakat (Djamaluddin, 2018).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2023), menunjukkan bahwa tenaga kerja perempuan di Indonesia dalam sektor formal pada tahun 2020 berjumlah sebanyak 34,65% dan mengalami peningkatan di tahun 2021 menjadi 36,20%, dan pada tahun 2022 menunjukkan persentase yang menurun menjadi 35,57%. Sedangkan data dari Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat (2023), mencatat bahwa di kota Padang provinsi Sumatera Barat, menunjukkan persentase wanita sebagai tenaga profesional di tahun 2020 sebesar 50,78%, pada tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 49,36%, dan pada tahun 2022 mengalami peningkatan menjadi 54,07%. Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sendiri, jumlah tenaga kerja laki-laki lebih sedikit dibandingkan jumlah tenaga kerja perempuan. Hal ini didapat dari hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu pegawai BKD Provinsi Sumatera Barat yang berinisial J pada tanggal 6 September 2023, dimana beliau menyebutkan bahwa jumlah seluruh pegawai BKD Provinsi Sumatera Barat berjumlah sebanyak 74 pegawai. Jumlah pegawai tersebut terdiri dari jumlah pegawai laki-laki sebanyak 28 orang, dan jumlah pegawai wanita sebanyak 46 orang, yang diantaranya 41 orang merupakan pegawai wanita yang sudah menikah.

Menurut Keputusan Presiden Nomor 159 pasal 1 ayat 1 Tahun 2000 (dalam Viandra et al., 2017) menyebutkan bahwa, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) merupakan perangkat daerah yang bertugas melaksanakan manjemen Aparatur Sipil Negera Daerah untuk meringankan tugas pokok Pimpinan Kepegawaian Daerah. Bekerja di BKD ternyata mempunyai tanggung jawab dan beban tugas yang cukup berat apalagi bagi seorang ibu bekerja. Hal ini lihat dari hasil interview yang dilaksanakan pada seorang ibu bekerja yang menjabat sebagai kepala sub bidang Kepangkatan Pemindahan dan Pensiun (KP2) dengan inisial S (47 tahun) yang menyatakan bahwa, bekerja di BKD Provinsi Sumatera Barat cukup berat karena beban kerjanya yang berpacu dengan waktu periode penaikan jabatan atau pun

penaikan pangkat ASN. Pada periode ini, para pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sehingga sering sekali para pegawai melakukan lembur hingga begadang agar pekerjaannya dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Partisipasi wanita dalam dunia kerja berdampak positif dan juga negatif bagi dirinya (Haryrizki & Afiati, 2022). Sisi positifnya, wanita bekerja dapat berkonstribusi pada hubungan yang lebih setara antara suami dan istri, serta meningkatkan harga diri mereka, karena wanita bekerja bukan hanya untuk mencukupi kebutuhan finansial belaka, tetapi juga untuk aktualisasi diri dan bahkan seorang wanita pekerja bisa menjadi contoh positif bagi perkembangan anak. Sisi negative yang bisa saja terjadi ialah wanita akan mengalami masalah baik dalam pekerjaan maupun keluarga apabila wanita tersebut memiliki peran yang kompleks, seperti kurangnya waktu untuk suami dan anak (Haryrizki & Afiati, 2022). Hal ini sejalan dengan hasil wawancara terhadap AM yang juga menyebutkan bahwa waktunya lebih banyak habis di tempat kerja daripada bersama keluarga.

Berdasarkan hasil pengambilan data awal dengan wawancara terhadap 4 orang ibu bekerja yang berprofesi sebagai ASN di BKD Provinsi Sumatera Barat, diketahui bahwa tiga orang mengalami masalah dalam mencapai *work-life balance,* seperti kesulitan dalam menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan dan urusan pribadinya, waktu ibu bekerja lebih banyak habis ditempat kerja dari pada dalam kehidupan pribadi, terkadang ibu bekerja merasa stress dalam menyeimbangkan tanggung jawab perannya, adanya gangguan fisik dan psikologis yang dialami ibu bekerja. Sementara salah satu subjek yang berinisial MP (40 tahun) mengatakan bahwa permasalahan dalam menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan dan urusan rumah tangga pasti ada, namun tergantung bagaimana manajemen waktu yang digunakan agar peran-peran tersebut dapat seimbang. Dari penjelasan MP ini, dapat dilihat bahwa ia tidak mengalami masalah dalam mencapai WLB, sehingga hal ini perlu dikaji tentang strategi apa yang digunakannya sehingga WLB-nya tinggi.

Kemampuan dalam menyeimbangkan peran baik pada pekerjaan dan kehidupan pribadi dinamai juga dengan worklife balance atau kerap disingkat dengan WLB. Masalah umum dengan konsep WLB ialah kemampuan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan komitmen profesional terhadap kualitas hidup yang tinggi (Thomas, 2018). Fisher, Bulger, & Smith (2009) menyebutkan WLB sebagai usaha yang diterapkan seseorang agar peran-peran yang sedang dijalaninya dapat berjalan dengan seimbang. Poulose & Sudarsan

(2014) mendefenisikan WLB sebagai seberapa jauh individu terlibat dan puas terhadap peran pekerjaan dan peran dalam keluaga.

Organisasi atau perusahan perlu memperhatikan WLB agar dapat mengembangkan SDM dan mempertahankan komitmen kerja karyawannya (Pratiwi, 2019). Hal ini sejalur dengan hasil penelitian Rini & Indrawati (2019) pada perempuan bali yang bekerja di sektor formal, dimana penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara keseimbangan kerja-kehidupan dengan komitmen organisasi. Menurut Fisher (dalam Wicaksana et al., 2020) WLB dapat digambarkan sebagai usaha yang diperbuat individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani, berterkaitan dengan waktu, energi, pencapaian tujuan dan tekanan. Merujuk pada fenomena yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beberapa ibu bekerja di BKD Provinsi Sumatera Barat mengalami masalah dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan-kehidupan atau yang disebut juga dengan WLB. Walau demikian, terdapat juga ibu bekerja yang mampu mencapai WLB dengan baik di instansi ini. Kemampuan dalam menggapai WLB, dipengaruhi oleh penerapan strategi WLB yang baik. Seperti yang diungkapkan oleh subjek M sebelumnya, yang menyatakan bahwa masalah dalam menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan dan keluarga pasti ada, namun tergantung bagaimana cara yang dilakukan dalam memanajemen waktu agar keduanya dapat saling berjalan dengan seimbang. Hal ini juga sejalan dengan ungkapan Wijayanto & Fauziah (2020) yang menyebutkan bahwa ibu bekerja yang berhasil mengapai keseimbangan kerja dan keluarga, dipengaruhi oleh penerapan strategi dalam pencarian solusi atas masalah multi peran yang berhasil.

Seperti yang telah diungkapkan sebelumnya, bahwa beberapa ibu bekerja di BKD Provinsi Sumatera Barat sendiri mempunyai WLB yang tinggi atau baik. Hal ini diperoleh dari hasil pengambilan data awal melalui kuesioner skala work-life balance dari Fisher, Bulger & Smith (2009) yang sudah diocokkan oleh Ummah (2018) ke dalam bahasa Indonesia. Skala ini didasarkan dari empat dimensi WLB menurut Fisher, Bulger & Smith (2009) diantaranya ialah *work interference with personal life, personal life interference with work, personal life enhancement of work, dan work enhancement of personal life*.

Partisipan dalam pengambilan data awal ini terdiri dari 35 orang ibu bekerja di BKD Provinsi Sumatera Barat dan ditemukan bahwa 24 orang ibu bekerja mempunyai WLB yang berada dalam kategori tinggi, sedangkan 11 orang ibu bekerja lainnya memiliki WLB yang berada dalam kategori sedang. Berdasarkan hasil pengambilan data awal ini, maka muncul

pertanyaan tentang strategi apa yang dilakukan ibu bekerja di BKD Provinsi Sumatera Barat memiliki WLB yang tinggi atau dapat dikatakan tidak bermasalah. Sedangkan dari kajian literatur yang telah dilakukan, diketahui bahwa mayoritas ibu bekerja mengalami kesulitan dalam mencapai WLB, apalagi bagi ibu bekerja yang berusia 20 hingga. 40 tahun dan memiliki anak berusia di bawah 18 tahun. Hal ini sepakat dengan argumen Pratiwi (2019) yang mengungkapkan bahwa sebanyak 60% individu yang sudah dewasa akan lebih sulit mencapai WLB karena pekerjaannya, khususnya bagi pasangan yang sudah menikah bekerja dan mempunyai anak dibawah usia 18 tahun.

Permasalahan yang dialami oleh ibu bekerja terkait pencapaian WLB ini, didukung oleh hasil penelitian Kumar (2021) yang dilakukan terhadap 110 ibu bekerja di India yang bekerja di sektor publik dan swasta, dimana riset ini menemukan bahwa adanya kesulitan yang dihadapi dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab hidup (keluarga). Temuan ini juga menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara kesulitan yang dihadapi ibu bekerja dengan tindakan penyeimbangan kehidupan kerja yang wajib dilakukan. Temuan penelitian yang dilakukan oleh Cabrera, Conde & Ingles (2019) tentang kesulitan terkait work-life balance yang dialami perempuan generasi X di kota Lucena, provinsi Quezon, Filipina kepada 250 perempuan pekerja, juga menemukan bahwa partisipan setuju bahwa hubungan mereka rusak karena pekerjaan, kehilangan pemasukan apabila tidak bekerja, dan mereka merasa kesulitan dalam mencari waktu untuk melakukan hobi dan bersantai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh John, Anthony & Bakari (2020) tentang dampak WLB terhadap psychology wellbeing karyawan di University Of Cape Coast, Amerika yang melibatkan 291 responden, menemukan bahwa partisipan perempuan lebih mengalami kesulitan dalam menghadapi masalah keseimbangan kehidupan kerja daripada partisipan laki-laki.

Merujuk pada tinjauan literatur diatas, sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas ibu bekerja mengalami permasalahan dalam mencapai WLB. Namun berdasarkan studi awal yang dilaksanakan peneliti di BKD Provinsi Sumatera Barat, menemukan beberapa ibu bekerja yang memiliki work-life balance yang tinggi. Sehingga hal ini perlu dikaji secara mendalam tentang bagaimana strategi yang dilakukan oleh ibu bekerja di BKD Provinsi Sumatera Barat sehingga memiliki work-life balance yang tinggi.

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengkaji gambaran strategi WLB pada ibu bekerja di BKD Provinsi Sumatera Barat yang memiliki work-life balance yang

tinggi, maka akan menggunakan modifikasi teori ekologi sosial dari Bronfenbrenner (1979) yang terdiri dari 5 aspek, yaitu mikrosistem yang mencakup lingkungan terdekat di mana individu berinteraksi langsung, seperti keluarga, teman, dan tempat kerja. Aspek kedua yaitu mesosistem yang merujuk pada hubungan dan interaksi antara berbagai mikrosistem, seperti hubungan antara keluarga dan tempat kerja ibu. Yang ketiga yaitu ekosistem yang melibatkan lingkungan eksternal yang tidak berinteraksi langsung dengan individu tetapi mempengaruhi mereka secara tidak langsung, seperti kebijakan perusahaan, peraturan pemerintah, dan kondisi ekonomi. Aspek keempat yaitu makrosistem yang meliputi nilai-nilai budaya, norma, dan kebijakan luas dalam masyarakat yang dapat mempengaruhi WLB. Terakhir adalah kronosistem yang mencakup dimensi waktu, seperti perubahan dalam lingkungan hidup dan pengalaman hidup sepanjang waktu seperti perubahan dalam karir, kehidupan keluarga atau kebijakan sosial dari waktu ke waktu yang dapat mempengaruhi strategi keseimbangan kerja-kehidupan ibu bekerja. Teori sistem ekologi juga berpandangan bahwa wanita lebih banyak memerlukan dukungan kelembagaan agar berhasil menjaga kesehatan dan kesejahteraannya (Boakye et al., 2021).

Strategi WLB ini, akan diketahui lebih rinci dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhinya, sehingga faktor WLB yang di kemukakan oleh Poulose & Sudarsan (2014) yang meliputi 4 faktor, diantaranya faktor individu yang mencakup faktor kepribadian, kesejahteraan dan kecerdasan emosional; faktor kedua adalah organisasi, yang meliputi peraturan kerja yang fleksibel, penunjang kerja, stress kerja, teknologi, dan faktor-faktor peran terkait. Faktor ketiga yaitu kemasyrakatan, seperti faktor sosial yang memiliki dampak terhadap persepsi WLB dikalangan individu yang mencakup tanggung jawab pengasuh anak, dukungan keluarga, serta faktor sosial lainnya. Faktor keempat yaitu faktor lainnya yang mempengaruhi *work-life balance* berupa perbedaan demografi pada individu, seperti perbedaan gender, jenis pekerjaan, pendapatan individu, usia, pengalaman, status pernikahan dan jumlah tanggungan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap masalah keseimbaangan pekerjaan dan keluarga. Dengan faktor WLB menurut Poulose & Sudarsan (2014) tersebut, akan digunakan untuk menganalisis lebih rinci mengenai strategi WLB dalam penelitian ini, dimana teori ini juga mengandung makna dari teori ekologi sosial Bronfenbrenner. Oleh sebab itu, penulis tertarik ingin mengkaji lebih rinci mengenai strategi work-life balance pada ibu bekerja yang memiliki WLB yang tinggi di BKD Provinsi Sumatera Barat dengan pendekatan teori ekologi Bronfenbrenner serta Poulose & Sudarsan (2014)..

METODE

Jenis penelitian yang dipakai pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Pendekatan penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif. Partisipan dalam penelitian ini yaitu ibu bekerja di BKD Provinsi Sumatera Barat yang memiliki WLB yang berada dalam kategori tinggi. WLB dalam kategori tinggi ditentukan berdasarkan hasil pengambilan data awal memakai skala ukur WLB dari Fisher, Bulger & Smith (2009) yang telah diterjemahkan oleh Ummah (2018) ke dalam bahasa Indonesia dan dianalisis menggunakan *SPSS 25*.

Berdasarkan hasil analisis data pada 35 partisipan di atas, diketahui bahwa sebanyak 24 partisipan memiliki WLB dalam kategori tinggi dan 11 partisipan lainnya berada dalam kategori sedang. Sementara untuk subjek dalam penelitian ini adalah ibu bekerja di BKD Provinsi Sumatera Barat yang mempunyai WLB tinggi. Sehingga pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Kriteria partisipan yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu: ibu bekerja yang memiliki anak berusia dibawah 18 tahun, berusia 20 hingga 40 tahun, memiliki suami yang juga bekerja, bersedia menjadi subjek penelitian. Banyaknya partisipan yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu berjumlah 3 orang yang dipilih berdasarkan kriteria diatas. Kemudian informan dalam penelitian ini berjumlah 4 orang, yang terdiri dari 3 orang merupakan perwakilan dari keluarga masing-masing subjek, dan 1 infroman lainnya merupakan perwakilan dari organsasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan catatan lapangan. Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara semi-terstruktur dengan pembuatan pedoman wawancara. Adapun fungsi dari pedoman wawancara menurut Nugrahani (2014) yaitu untuk memaksimalkan proses wawancara sehingga dapat berjalan sesuai dengan rencana, mendapat informasi yang dibutuhkan dari narasumber, mempermudah peneliti dalam mengklasifikasikan data, memfokuskan peneliti dalam menyampaikan pertanyaan, serta menghindari kelupaan terhadap pertanyaan yang ingin diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan teknik analisis Miles & Huberman yang mencakup proses reduksi data, penyajian data, dan melakukan verifikasi. Ada pun keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan pengecekan melalui kredibilitas. Pengujian kredibilitas dalam penelitian ini menggunakan triangulasi data yang mencakup triangulasi teknik pengumpulan data, triangulasi sumber dan tringulasi teori.

HASIL

Dari analisis data transkrip wawancara yang dilakukan, penelitian ini menemukan 11 tema yang mencakup terkait strategi WLB ibu bekerja di BKD Provinsi Sumatera Barat. Berikut adalah rincian tema-tema tersebut.

Strategi pertama yaitu *self management* merupakan salah satu strategi pertama dalam temuan penelitian ini yang dapat digunakan ibu bekerja untuk mencapai *work-life balance*. Berdasarkan hasil analisis transkrip wawancara pada ke-3 subjek, *self management* ini terdiri dari 5 bagian yaitu sebagai berikut. Peratama yaitu manajemen waktu, digunakan ke-3 subjek untuk menyeimbangkan perannya. Subjek 1 (RW) mengatakan bahwa untuk dapat menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat dilakukan dengan berpandai-pandai mengatur waktu hingga tak ada peran yang terbengkalai. Kedua adalah manajemen perencanaan yang matang, dapat membantu ibu bekerja agar lebih mudah mengelola tanggung jawab mereka. Seperti yang diungkapkan oleh Subjek 1 (RW) yang menyatakan bahwa apabila kita membuat perencanaan akan peran-peran kita, maka pada saat perencanaan yang satu gagal, maka dapat dilakukan dengan alternative perencanaan lainnya. Ketiga yaitu manajemen prioritas yang dapat dilakukan dengan proses mengidentifikasi, menentukan, dan mengatur tugas serta tanggung jawab sesuai dengan tingkat kepentingan dan urgensinya untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keempat yaitu manajemen keuangan rumah tangga, merupakan proses mengelola pendapatan dan pengeluaran dengan bijaksana untuk menjaga stabilitas keuangan, sehingga dapat membantu mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Subjek 1 (RW) menyatakan bahwa pengelolaan keuangan sangat penting dalam menyeimbangkan peran karena dengan keuangan maka dapat meminta dukungan sosial masyarakat untuk menyeimbangkan perannya. Kelima yaitu *commuting management*, merupakan proses mengatur waktu dan perjalanan antara tempat tinggal dengan tempat kerja dengan efisien untuk mengurangi waktu tempuh sehingga dapat mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Strategi *commuting management* ini RW lakukan dengan mencarikan penitipan anak yang dekat dengan tempat ia bekerja sehingga dapat mengatur waktu untuk memperhatikan anak secara langsung pada saat jam kerja sedang berlangsung. Sementara srategi ini dilakukan subjek 2 (PA) dengan merencanakan pindah tempat kerja agar lebih dekat dengan rumahnya.

Strategi kedua adalah delegasi tugas**.** Delegasi tugas merupakan proses mengalihkan sebagian tanggung jawab atau pekerjaan kepada orang lain, seperti anggota keluarga, rekan kerja atau masyarakat guna mengurangi beban kerja sehingga memungkinkan untuk dapat fokus dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam hasil penelitian ini, strategi delegasi tugas terdiri dari 4 bagian yaitu melibatkan dukungan keluarga luas, meminta bantuan saudara, melibatkan dukungan pasangan**,** melibatkan dukungan rekan kerja, serta melibatkan dukungan masyarakat seperti Menggunakan jasa pengasuh anak, meminta bantuan kendaraan umum, Mencari sekolah yang menyediakan sistem *full-day,* menggunakan jasa ART, dan menggunakan jasa *laundry*.

Strategi ketiga yaitu Penyesuaian Parenting. Ibu bekerja perlu menyesuaikan parenting atau pola asuhnya agar perannya sebagai ibu tetap dapat berjalan dengan baik. Dari hasil analisis transkrip wawancara ketiga subjek, tema sub parenting memiliki 6 sub tema, yaitu sebagai berikut. Pertama yaitu *quality time* diterapkan ketiga subjek untuk memaksimalkan peran sebagai ibu seperti meluangkan waktu untuk besenang-senang dengan keluarga dan berusaha menunjukkan peran mereka sebagai ibu bagi anak-anak. Kedua yaitu *maternal role anhancement* merupakan upaya yang dilakukan seorang ibu untuk meningkatkan perannya sebagai ibu yang bertujuan untuk menjaga kesejahteraan keluarga dan meningkatkan kelekatan dengan anak. Ketiga yaitu *child spacing strategy* merupakan strategi mengatur jarak anak agar ibu bekerja dapat lebih efektif menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Dari hasil analisis transkrip wawancara ketiga subjek, menunjukkan adanya pengaruh jarak anak dalam menyeimbangkan peran ibu bekerja dalam perkerjaan dan kehidupan pribadinya. Seperti pernyataan RW yang menyatakan bahwa ia merasa cukup repot dalam mengurus anaknya karena jarak usia anaknya yang cukup berdekatan. Keempat yaitu *attachment parenting* merupakan teknik pengasuhan yang mengutamakan ikatan emosional yang erat antara orang tua dan anak. Subjek RW dan PA menerapkan attachment parenting dengan meningkatkan kedekatan dengan anak seperti berusaha menunjukkan kasih sayang pada anak. RW yang berusaha memaksimalkan perannya sebagai ibu agar anaknya tetap lebih dekat dengannya dari pada ke neneknya. Kelima yaitu meningkatkan kemandirian anak dan yang keenam yaitu mengatur jumlah anak.

Strategi keempat yaitu pengelolaan Stress. Strategi ini mencakup 7 strategi diantaranya sebagai berikut. Pertama yaitu pengingatan spiritual digunakan subjek untuk meredakan stress yang mereka alami. Praktik spiritual ini dapat dilakukan dengan berdoa atau sholat seperti yang diungkapkan oleh subjek 1 (RW). Kedua yaitu *Self care*, bagi ibu bekerja

mengacu pada tindakan dan praktik yang dilakukan untuk memelihara kesejahteraan fisik, mental dan emosional mereka. Ketiga yaitu *habituation* atau pembiasaan dimana ketiga subjek melakukan pembiasaan pada pekerjaan mereka, sehingga mereka tidak merasa kewalahan lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keempat yaitu yaitu mengeksternalisasi memori dimana hal ini dapat dilakukan dengan membuat pengingat seperti catatan seperti MP & PA yang melakukan eksternalisasi memori dengan cara mencatat prosedur kerja mereka. Kelima yaitu *voluntary career plateauing* merupakan keputusan secara sukarela untuk memilih stuck dalam berkarir dengan tujuan agar dapat lebih mudah menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. MP & PA melakukan strategi ini agar mereka dapat lebih meudah menyeimbangkan peran mereka. Keenam yaitu *dyadic coping* yang mencakup kerjasama dan dukungan emosional antar pasangan untuk mengelola beban kerja serta tanggung jawab keluarga dengan efisien. Ketiga subjek melakukan *dyadic coping* dengan cara saling mendukung satu sama lain antar pasangan dan meningkatkan keharmonisan pernikahan. Ketujuh menghindari penumpukan tugas karena penumpukan tugas atau kerjaan dapat memicu terjadinya stress, sehingga perlu untuk berusaha menghindari penumpukan tugas seperti yang diutarakan subjek.

Strategi kelima yaitu strategi komunikasi. Strategi komunikasi perlu dilakukan untuk mendapatkan dukungan dari sekitar agar dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Strategi komunikasi ini dapat dilakukan dengan beberapa srtategi yaitu sebagai berikut. Yang pertama yaitu memberi pengertian pada anak, dimana hal ini perlu dilakukan oleh ibu bekerja agar anak dapat memahami kondisi orang tuanya sehingga dapat mengurangi tuntutan peran sebagai ibu bagi anak-anaknya. Kedua yaitu mengkomunikasikan segala sesuatu pada pasangan, dimana hal ini sangat perlu dilakukan karena dukungan pasangan sangat dibutuhkan oleh ibu bekerja dalam menyeimbangkan perannya. Ketiga yaitu strategi komunikasi dengan rekan kerja, dimana hal ini sangat perlu dilakukan karena dukungan rekan kerja dapat membantu ibu bekerja dalam menyeimbangkan perannya sebagai pekerja dan juga sebagai ibu rumah tangga. Keempat yaitu komunikasi efektif dengan dimana hal ini mencakup meminta toleransi pada atasan dan meminta solusi pada atasan. Strategi kelima yaitu interaksi sosial yang positif dimana hal ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang harmonis dan mendukung, sehingga dapat mempermudah pengelolaan tanggung jawab pekerjaan serta kehidupan pribadi. Strategi ini mencakup *vicarius learning* yang merupakan proses belajar sosial melalui observasi ataupun mencontoh perilaku serta peniruan strategi orang yang berhasil dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan

kehidupan pribadi. Kemudian menjaga keharmonisan di tempat kerja sangat perlu dilakukan oleh pekerja, karena selain waktu yang dihabiskan lebih banyak bersama dengan rekan kerja, dukungan rekan kerja juga sangat diperlukan untuk membantu individu dalam menyeimbangkan perannya.

Strategi keenam yaitu memanfaatkan dukungan organisasi**.** Berdasarkan analisis data transkrip wawancara, diketahui bahwa organisasi BKD Provinsi Sumatera Barat sangat mendukung WLB pegawainya. Dukungan ini berupa penyediaan fleksibilitas kerja, memperbolehkan membawa anak ke tempat kerja dan penyediaan fasilitas untuk menunjang kinerja pegawai. Sehingga para peagawai juga memanfaatkan dukungan yang diberikan organisasi untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka. Adapapun beberapa strategi yang dilakukan subjek dalam pemanfaatan dukungan organisasi yaitu memanfaatkan fleksibilitas kerja, membawa anak ke tempat kerja, dan memanfaatkan fasilitas organisasi

Strategi ketujuh yaitu pemanfaatan teknologi dan komunikasi digital. Strategi pemanfaatan teknologi dan komunikasi digital dapat membantu ibu bekerja dalam mencari solusi terkait permasalahan yang dialami dalam pekerjaan, dan membantu ibu bekerja untuk menyeimbangkan tanggung jawab dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan memanfaatkan teknologi digital ini, ibu bekerja akan tetap dapat menjalankan perannya sebagai ibu ditempat kerja, seperti memantau keseharian anak walaupun ia sedang berada ditempat kerja. Seperti yang disampaikan oleh ketiga subjek, bahwa mereka menggunakan *smartphone* untuk memantau keadaan anak mereka saat mereka berada ditempat kerja. Begitu juga sebaliknya, ketika subjek sedang berhalangan dan tidak dapat hadir di kantor, mereka dapat menggunakan *smartphone* untuk memantau pekerjaan mereka. Hal ini dapat dilihat pada kutipan wawancara RW berikut.

Strategi kedelapan yaitu memiliki karakter positif yang mencakup *sense of responsibility* atau rasa tanggung jawab, disiplin diri merujuk pada kemampuan untuk secara konsisten mengatur dan mengelola waktu serta prioritas secara efektif*, gratitude* atau kebersyukuran merupakan sikap menghargai dan bersyukur atas hal-hal positif dalam kehidupan, baik di bidang karier maupun kehidupan pribadi.

Strategi kesembilan yaitu motivasi intrinsik yang merujuk pada keinginan internal yang mendorong individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan motivasi yang lebih mendalam atau memuaskan secara pribadi, bukan hanya untuk mendapat imbalan ekternal

seperti upah ataupun pengakuan orang lain. Berdasarkan hasil analisis wawancara yang dilakukan pada ketiga subjek, motivasi intrinsik ini terdiri dari 2 sub tema yaitu menjadikan anak sebagai motivasi untuk bekerja

Strategi kesepuluh yaitu kecerdasan emosi yang merupakan kemampuan secara efektif mengidentifikasi, mamahami, dan mengelola emosi, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi. Dari hasil analisis transkrip wawancara ketiga subjek, kecerdasan emosi ini terdiri dari 2 sub tema, yaitu sebagai berikut. Pertama yaitu *impression management* merupakan usaha yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi atau mengendalikan persepsi orang lain terhadap dirinya, baik ditempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi. Kedua yaitu mengelola emosi yang merupakan kemampuan untuk mengenali, memahami dan mengendalikan, emosi dengan efektif, baik ditempat kerja ataupun dalam kehidupan pribadi. Ketiga subjek berusaha mengelola emosi mereka dengan cara yang berbeda-beda. Seperti subjek RW yang mengelola emosi dengan cara menarik diri untuk sesaat dengan tujuan menghindari pelampiasan emosi pada sekitar. Sementara subjek 2 (MP) mengelola emosinya dengan berusaha menutupi emosinya dan tetap berusaha terlihat baik-baik saja di hadapan orang lain.

Strategi kesebelas yaitu memanfaatkan latar belakang pendidikan merupakan penerepan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang didapat selama pendidikan untuk menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dari hasil analisis transkrip wawancara, diketahui bahwa ketiga subjek memanfaatkan latar belakang pendidikan untuk menyeimbangkan peran mereka.

PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini membahas tentang gambaran strategi *work-life balance* ibu bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis dari Miles & Huberman dengan prosedur tiga langkah, yaitu reduksi data, pengujian data dan verifikasi data. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara dengan jenis wawancara semi terstruktur dan catatan lapangan. Pertanyaan wawancara dibuat berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* dari teori ekologi Bronfenbrenner dan Poulose & Sudarsan (2014). Wawancara dilakukan pada 3 orang subjek penelitian dan kepada 4 orang informan penelitian. Informan

penelitian terdiri dari perwakilan keluarga tiap subjek yang berjumlah sebanyak 3 orang, dan 1 informan lainnya merupakan *significant other* dari organisasi yang memiliki jabatan sebagai atasan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil analisis transkrip wawancara yang dilakukan kepada 3 subjek, penelitian ini menemukan 11 tema utama terkait strategi *work-life balance* ibu bekerja, dimana tema-tema utama ini terdiri dari sub-sub tema yang merupakan bagian dari tema utama tersebut. Hasil temuan penelitian ini telah diuji keabsahannya dengan triangulasi. Adapun jenis triangulasi yang digunakan untuk menguji keabsahan hasli penelitian ini yaitu triangulasi sumber, triangulasi teori dan triangulasi teknik pengumpulan data. Berikut adalah tema yang didapatkan dari hasil penelitian ini.

Tema pertama yaitu *self management* atau manajemen diri. *self management* menurut Oktaviana (2015) mengacu pada bagaimana seseorang mengelola dirinya. Berdasarkan analisis data yang dilakukan pada ketiga subjek, *self management* ini dapat dilakukan dengan 5 strategi yaitu manajemen waktu, manajemen perencanaan, manajemen prioritas, manajemen keuangan rumah tangga, dan *commuting management*.

Strategi *self management* yang pertama adalah manajemen waktu. Manajemen waktu merupakan salah satu keterampilan yang wajib dimiliki oleh seorang ibu bekerja. Ketiga subjek sependapat bahwa salah satu strategi yang dapat mempengaruhi tercapaianya *work-life balance* adalah dengan kemampuan memanajemen waktu. Hal ini sejalan dengan hasil temuan penelitian Pratiwi, (2019) yang menemukan bahwa hampir seluruh partisipan penelitiannya menyatakan bahwa manajemen waktu merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang ibu bekerja.

Strategi *self management* yang kedua adalah manajemen perencanaan. Dua dari tiga subjek sependapat bahwa manajemen perencanaan dapat membantu ibu bekerja dalam menyeimbangkan perannya. Dengan perencanaan yang matang, maka urusan pekerjaan dan rumah tangga akan dapat terealisasi dengan baik dan efektif pula. Dengan adanya manajemen perencanaan, maka akan ada alternatif solusi pada setiap masalah peran yang dihadapi oleh ibu bekerja. Robbins & Coulter (2020) menyatakan bahwa manajemen perencanaan melibatkan penetapan tujuan serta mengidentifikasi cara paling efektif untuk mencapainya.

Strategi *self management* yang ketiga adalah manajemen prioritas. Ketiga subjek menerapkan manajemen prioritas dengan mengutamakan penyelesaian tugas berdasarkan tingkat kepentingannya. Manajemen prioritas menurut Robbins & Coulter (2020)

merupakan proses mengidentifikasi pekerjaan yang paling penting dengan merancang urutan prioritas berdasarkan tingkat kepentingan dan kedesakannya.

Strategi *self management* yang ke-empat adalah manajemen keuangan rumah tangga. Seluruh subjek sependapat bahwa manajemen keuangan rumah tangga sangat penting dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dengan pengelolaan keungan dalam rumah tangga secara efektif akan mempermudah dalam mencapai *work-life balance*. Kondisi keungan rumah tangga yang stabil, dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga dan kemudahan dalam memperoleh bantuan orang lain dalam menyeimbangkan peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Sebagai ibu rumah tangga, penting untuk memiliki keterampilan dalam mengelola keuangan rumah tangga, karena dengan manajemen keuangan yang baik, seorang ibu dapat mengendalikan finansial dalam rumah tangganya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan hidup keluarga (Umi Kalsum et al., 2022). Menurut Wallace & Vandoren (2021), manajemen keuangan rumah tangga adalah strategi untuk mengatur pendapatan, biaya, kewajiban, dan investasi dengan bijaksana guna mencapai stabilitas finansial dan kesejahteraan keluarga.

Strategi *self management* yang kelima adalah *commuting management* atau manajemen pulang pergi. Mengelola waktu perjalanan untuk pulang dan pergi agar lebih efisien baik antar rumah, tempat kerja atau tempat yang menjadi kunjungan rutinitas ibu bekerja seperti tempat sekolah dan jasa pengasuhan anak disebut juga dengan *commuting management*. Dua dari tiga subjek melakukan strategi *commuting management* untuk mengefektifkan waktu perjalanan antara rumah, tempat pegasuhan anak dengan tempat kerja mereka. Seperti MP yang melakukan pindah tempat kerja agar lebih dekat dengan rumahnya, sehingga ia dapat lebih efektif dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Begitu juga dengan RW yang berusaha mencari tempat jasa pengasuhan anak dan sekolah yang berdekatan dengan tempat ia bekerja agar dapat mengefektifkan waktunya dalam menempuh perjalanan antara tempat ia bekerja dengan tempat pengasuhan anak dan juga sekolah anak. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Flynn (2017) yang menemukan bahwa adanya hubungan antara perjalanan pulang pergi dengan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan yang melakukan perjalanan di daerah Dublin. Dalam teori ekologi Bronfenbrenner, strategi ini merujuk pada aspek mesosistem atau interaksi antara dua atau lebih mikrosistem, dimana adanya dampak jarak terhadap pencapaian *work-life balance* ibu bekerja. Sehinga dibutuhkan strategi dengan memperdekat

jarak jarak antar mikrosistem agar lebih efektif dalam membagi waktu dan tenaga yang pada akhirnya dapat membantu ibu bekerja dalam menyeimbangkan perannya.

Tema kedua adalah delegasi tugas. Delegasi tugas melibatkan proses dimana seorang individu khususnya ibu bekerja, mengalihakan sebagian tugas atau tanggung jawabnya kepada orang lain. Hal ini bertujuan untuk mengurangi beban kerja sehingga dapat menyeimbangkan antara tuntutan kerja dengan tuntutan kehidupan pribadi. Hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Grant (2023) menunjukkan bahwa delegasi tugas dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja. Bagi ibu bekerja, mendelegasikan tugas dapat mengurangi beban mental dan fisik, sehingga dapat memungkinkan mereka untuk dapat menyeimbangkan tanggung jawab dalam kehidupan professional dan kehidupan pribadi. Morgenstern (2021) dalam penelitiannya merekomendasikan agar ibu bekerja mempelajari cara mendelegasikan tugas rumah tangga dan pekerjaan untuk mengurangi stress dan meningkatkan efisiensi. Merujuk pada teori ekologi Bronfenbrenner, delegasi tugas ini termasuk dalam aspek mikrosistem, dimana ibu bekerja melibatkan interaksi langsung dengan meminta bantuan keluarga, tempat kerja dan sosialnya. Delegasi tugas dalam temuan penelitian ini terdiri dari 4 sub tema atau strategi yaitu melibatkan dukungan keluarga luas, melibatkan dukungan pasangan, melibatkan dukungan rekan kerja, dan melibatkan dukungan masyarakat.

Tema ketiga adalah penyesuaian parenting. Strategi penyesuaian parenting dalam penelitian ini menggambarkan bagaimana strategi penyesuaian pola asuh yang dilakukan ibu bekerja pada anaknya, yang dimana mereka memiliki waktu yang terbatas bersama anak karena pekerjaannya. Penyesuaian parenting merupakan kemampuan orang tua untuk mengubah gaya dan metode pengasuhan mereka sesuai dengan tuntutan yang ada di sekitar mereka, termasuk dalam konteks pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (Harrington & Deusen, 2023). Ini melibatkan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dalam peran orang tua, memenuhi kebutuhan anak, dan beradaptasi dengan faktor-faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, budaya, dan sosial yang mempengaruhi keluarga mereka. Strategi penyesuaian parenting dalam penelitian ini terdiri dari 7 sub tema, yaitu *quality time, maternal role enhancement, child spacing strategi, attachment parenting*, meningkatkan kemandirian anak, penyesuaian perilaku dan mengatur jumlah anak. Berikut adalah uraiannya.

Penyesuaian parenting pertama adalah dengan meluangkan waktu untuk *quality time* bersama keluarga. Ketiga subjek sependapat bahwa salah satu cara untuk memaksimalkan

peran sebagai ibu adalah dengan meluangkan waktu pada hari libur untuk *qulity time* bersama keluarga. *Quality time* ini subjek lakukan dengan memberi perhatian pada anak, membawa anak ke tempat hiburan, memasak makanan kesukaan anak-anak, dan menyempatkan waktu menemani anak belajar dan bermain. *Quality time* mengacu pada waktu yang dihabiskan dengan perhatian penuh pada interaksi yang berarti dan mendalam dengan anak-anak atau keluarga (Harrington & Deusen, 2023). Ini menekankan pentingnya kualitas interaksi tersebut daripada hanya jumlah waktu yang dihabiskan bersama. Konsep ini penting karena membantu ibu bekerja memanfaatkan waktu terbatas mereka secara optimal untuk membangun hubungan yang erat dan memenuhi kebutuhan emosional anak-anak mereka. Strategi *quality time* ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hendriani (2023) yang menemukan bahwa salah satu strategi *work-life balance* ibu bekerja yang memiliki anak usia prasekolah adalah dengan *quality time*.

Penyesuaian parenting yang kedua adalah dengan menerapkan strategi *maternal role enhancement* yang disebut juga dengan peningkatan peran ibu. Strategi ini mengacu pada usaha untuk memperkuat, meningkatkan dan memperkaya peran sebagai seorang ibu dengan berbagai strategi yang mendukung kesejahteraan dirinya dan anak-anaknya. Hal ini subjek lakukan dengan berusaha menjaga kepercayaan anak dengan ibu seperti selalu menepati hal yang telah dijanjikan dengan anak, selalu memantau kesehatan anak, memenuhi kebutuhan anak, dan berusaha meluangkan waktu untuk mendidik anak. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hosokawa & Katsura (2021) yang menunjukkan hasil bahwa *work-life balance* ibu bekerja memiliki dampak yang signifikan dengan penyesuaian sosial anak melalui perasaan stress dan praktik pengasuhan yang dirasakan ibu.

Penyesuaian parenting yang ketiga adalah dengan *child spacing strategi* atau mengatur jarak usia anak. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa bagaimana perbedaan pengalaman ibu bekerja terkait jarak usia anak yang dapat mempengaruhi *work-ife balnce* mereka. Seperti subjek RW yang merasa kewalahan dalam membagi perhatian pada anaknya karena jarak anak yang cukup berdekatan yaitu sekitar 2 tahun, dibandingkan dengan subjek MP dan PA yang mengatur jarak usia anak sekitar 3 sampai 4 tahun lebih merasa ringan dalam membagi perhatian pada anak. Temuan ini menunjukkan bahwa jarak usia anak merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance* ibu bekerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nomoghuchi (2009) yang menemukan bahwa jarak usia anak yang terlalu dekat sering kali meningkatkan konflik antara pekerjaan dan keluarga karena kebutuhan perawatan anak yang lebih intensif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

pentingnya merencanakan jarak usia anak agar dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang lebih baik.

Penyesuaian parenting yang keempat adalah dengan strategi *attachment parenting* atau disebut juga dengan strategi menjaga kelekatan dengan anak. Ibu bekerja memiliki waktu yang terbatas bersama dengan anak, sehingga perlu untuk menjaga kelekatan secara emosional dengan anak agar anak tetap merasakan kenyamanan dari peran seorang ibu. Seperti pernyataan subjek RW yang tidak ingin jika anaknya lebih dekat dengan neneknya dari pada ibunya, sehingga ia berusaha menunjukkan kasih sayang pada anak dan berusaha berperan menjadi sahabat bagi anak dengan harapan anaknya dapat lebih nyaman untuk lebih terbuka akan segala hal padanya. Begitu juga dengan subjek PA yang menyempatkan waktu memberikan perhatian dan kasih sayang pada anak setelah ia pulang dari tempat ia bekerja. Brhel (2023) dalam artikel attachment parenting international, mengemukakan bahwa pendekatan attachment parenting memungkinkan ibu yang bekerja tetap terlibat secara emosional dengan anak mereka meskipun memiliki jadwal yang sibuk.

Penyesuaian parenting yang kelima adalah dengan strategi meningkatkan kemandirian anak. Subjek RW dan PA sependapat bahwa mereka mendidik anak untuk mandiri seperti dengan belajar untuk mengerjakan hal-hal sederhana yang mampu dikerjakan oleh anak. Mendorong kemandirian anak, dapat membantu ibu bekerja dalam menyeimbangkan tuntutan kehidupan pribadi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh McKinsey & Company (2023) tentang dukungan truktural dan pengaturan pengasuhan anak, dimana penelitian ini menyarankan bahwa disaat anak lebih mandiri maka mereka akan mendapat pengawasan yang lebih sedikit yang pada akhirnya dapat mengurangi beban ibu bekerja, sehingga dapat membantu mereka dalam mencapai keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Penyesuaian parenting yang keenam adalah dengan strategi mengatur jumlah anak. Seperti yang diungkapkan oleh Poulose & Sudarsan (2014), bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life* balance ibu bekerja adalah jumlah anak. Hal ini tergambar oleh ketiga subjek, seperti subjek RW yang merasa cukup kewalahan dalam memberikan perhatian pada anaknya dikarenakan ia memiliki jumlah anak 4 orang dan memiliki jarak usia yang cukup berdekatan yaitu sekitar 2 tahun, dibandingkan dengan subjek MP & PA yang memiliki anak 2 orang yang membuat mereka merasa tidak terbebani dengan jumlah anak yang mereka

miliki. Oleh karena itu, merencanakan jumlah anak perlu dilakukan agar dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang lebih baik bagi ibu bekerja.

Tema keempat dalam temuan penelitian ini adalah pengelolaan stress. Pengelolaan stress mencakup berbagai tindakan, strategi dan mekanisme yang digunakan untuk mengurangi atau mengatasi tekanan dan tegangan yang timbul dari multi peran yang dihadapi ibu bekerja. Pengelolaan stress menurut Allen & Cho (2023), pengelolaan stress bagi ibu bekerja dapat dilakukan dengan teknik relaksasi, seperti mediatasi dan olah raga, serta pengaturan waktu yang efektif untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan rumah tangga. Ketiga subjek dalam temuan penelitian ini melakukan pengelolaan stress untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan 7 teknik, diantaranya: pengingatan spiritual, *self care*, *habituation* (pembiasan), mengeksternalisasi memori, *voluntary career plateauing, dyadic coping,* dan menghindari penumpukan tugas. Berikut adalah pemaparan dari macam-macam strategi pengelolaan stress diatas.

Pengelolaan stress yang pertama adalah dengan peningkatan spiritual. Dua dari tiga subjek yaitu RW & PA sependapat bahwa mereka melakukan praktik spritualitas untuk meredakan stress atau suasana hati yang kurang baik yang sedang mereka alami. Praktik spritualitas ini dilakukan dengan ibadah sholat dan berusaha istighfar pada saat mereka sedang mengalami stress. Hal ini dapat menjaga kesejahteraan psikologis ibu bekerja dari tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga mereka tetap dapat menjalankan perannya sebagai pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga dengan efisien. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Taha et al. (2021) kepada ibu bekerja di sektor kesehatan, dimana ia menemukan bahwa spritualitas memiliki hubungan yang signifikan dengan arah positif dengan *work-life balance* ibu bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ghorbani et al. (2023) kepada ibu bekerja di sektor pendidikan, juga menemukan bahwa adanya kontribusi antara spritualitas dengan peningkatan kesejahteraan psikologis ibu bekerja. Dalam teori ekologi Brofenbrenner, strategi meningkatkan spritualitas ini merujuk pada aspek makrosistem, dimana dengan kepercayaan yang dianut subjek, dapat membantunya dalam mengelola stress yang pada akhirnya dapat membantunya dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Strategi pengelolaan stress yang kedua adalah dengan *self care*. *Self care* menurut Smith et al. (2021) merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk menjaga kesehatan dan kesejahteraan, termasuk aktivitas fisik, nutrisi yang baik, istirahat yang cukup, dan kegiatan

relaksasi. Hal ini sejalan dengan pendapat ketiga subjek yang menerapkan strategi *self care* dengan cara menyempatkan waktu untuk relaksasi seperti mengikuti kelas yoga, meluangkan waktu untuk refreshing, meluangkan waktu untuk mencari hiburan dan meluangkan waktu untuk menjalankan hobi. Dengan penerapan *self care* ini, kesejahteraan fisik dan psikologi ibu bekerja akan lebih terjaga sehingga dapat menjalankan perannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan efisien.

Strategi pengelolaan stress yang ketiga adalah dengan *habituation* (pembiasaan). Teknik *habituation* ini, dilakukan ketiga subjek dengan membiasakan diri dalam mengerjakan pekerjaan yang dirasa rumit, sehingga dengan teknik ini, ibu bekerja akan terbiasa dalam menghadapi permasalahan peran yang ada dan tidak menjadikannya sebagai stressor seperti awal ia diperhadapkan pada suatu tuntutan peran. Menurut Frederiksen et al. (2020), habituation bagi ibu bekerja dilakukan dengan melibatkan pengembangan kebiasaan atau rutinitas yang mengurangi tingkat stres dan meningkatkan efisiensi dalam menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga.

Strategi pengelolaan stress yang keempat adalah dengan mengeksternalisasi memori. Menurut Norman (1993), mengeksternalisasi memori merupakan suatu teknik atau alat yang digunakan untuk menyimpan informasi diluar otak individu sehingga otak dapat lebih fokus pada pada tugas-tugas yang lebih kompleks. Dalam hal ini, alat bantu eksternal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kognitif manusia deperti dengan pembuatan catatan fisik, penggunaan kalender, dan alat pengingat lainnya, dimana hal ini dapat membantu ibu bekerja untuk terhindar dari stress kerja karena kelupaan terhadap teknik atau cara kerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa 2 dari 3 subjek yaitu MP & PA menerapkan strategi mengekternalisasi memori dengan cara membuat catatan terkait prosedur kerja mereka, sehingga dapat membantu mereka untuk mengingat kembali cara kerja yang pada akhirnya dapat membantu menyeimbangkan tuntutan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Strategi pengelolaan stress yang kelima adalah dengan *voluntary career plateauing* atau membatasi karir secara sukarela. Strategi ini terjadi ketika seseorang memilih untuk tidak mengejar promosi jabatan atau tanggung jawab yang lebih besar dengan tujuan untuk menjaga keseimbangan kerja dan kehdiupan pribadi. MP & PA sepakat bahwa mereka melakukan strategi ini dengan memilih menetap pada jabatannya dan tidak memiliki ambisi untuk menaikkan jabatannya. Kelliher & Anderson (2022) mengungkapkan *voluntary career plateauing* sebagai pilihan yang disengaja untuk tidak berpartisipasi dalam kegiatan promosi

atau pengembangan karir yang lebih menantang, dengan tujuan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Merujuk pada teori ekologi Bronfenbrenner, strategi ini merujuk pada aspek kronosistem, dimana subjek merencanakan untuk menetap dalam karirnya dan tidak memiliki keinginan untuk mengejar promosi jabatan karena beban resiko yang dipikirkan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadinya.

Strategi pengelolaan stress yang keenam yaitu dengan *dyadic coping*. *Dyadic coping* merupakan upaya yang dilakukan pasangan dalam menghadapi stress dan tantangan, dimana hal ini juga mencakup strategi dukungan emosional dan praktisi yang dilakukan bersama (Falconier et al., 2015). Ketiga subjek melakukan strategi *dyadic coping* ini dengan bersama-sama dalam memecahkan suatu masalah dalam rumah tangga, selalu meningkatkan keharmonisan pernikahan, saling memberi perhatian antar pasangan walaupun sedang berjauhan serta selalu melibatkan peran pasangan dalam pengambilan keputusan dalam rumah tangga. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Mordi et al. (2023) yang meneliti tentang pengalaman *work-life balance* dan mekanisme coping bagi ibu bekerja yang juga berperan sebagai mahasiswa di Negeria dan Inggris, menunjukkan bahwa dukungan dari pasangan dalam menjalankan tanggung jawab peran ganda, dapat membantu mengurangi konflik peran ibu bekerja serta meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan.

Strategi pengelolaan stress yang ketujuh yaitu dengan menghindari penumpukan tugas. Penumpukan tugas dapat meningkatkan stress, sehingga menghindari penumpukan tugas sangat penting dilakukan dimana hal ini dapat mengurangi beban stress dan meningkatkan kesejahteraan psikologis. Ketiga subjek dalam penelitian ini sependapat bahwa dengan penumpukan tugas dapat menyebabkan stress, sehingga mereka berusaha menghindari penumpukan tugas dengan menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline yang telah ditentukan. Temuan ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Raza et al. (2023) yang mengungkapkan bahwa penumpukan tugas yang tidak terorganisir dapat meningkatkan stress, sementara manajemen tugas yang efektif dapat membantu mengurangi tekanan dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang lebih baik.

Tema kelima dalam temuan penelitian ini yaitu strategi komunikasi. Merujuk pada teori ekologi sosial Bronfenbrenner, strategi ini termasuk dalam aspek mesosistem, dimana ibu bekerja berusaha menciptakan komunikasi yang efektif dengan mikrosistem lainnya seperti keluarga, rekan kerja, atasan dan lingkungan sosial terdekat, yang pada akhirnya dapat

membantu ibu bekerja dalam mencapai *work-life balance*. Menurut Eby et al. (2017), strategi komunikasi mencakup umpan balik yang berkelanjutan dan dukungan dari atasan serta rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Komunikasi yang efektif memungkinkan ibu bekerja merasa mendapatkan dukungan dalam menjalankan peran ganda mereka, yang pada akhirnya dapat mengurangi beban dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Ketiga subjek dalam penelitian ini menerapkan strategi komunikasi baik pada anggota keluaga, rekan kerja, atasan, dan masyarakat dengan menjadikan komunikasi sebagai alat untuk memperoleh dukungan sosial sehingga dapat membantu mereka dalam mencapai *work-life balance* yang lebih baik. Strategi komunikasi dalam temuan penelitian ini terdiri dari 5 sub tema yaitu memberi pengertian pada anak, mengkomunikasikan segala sesuatu pada pasangan, komunikasi dengan rekan kerja, komunikasi efekti dengan atasan, dan interaksi sosial yang positif.

Tema keenam dalam temuan penelitian ini adalah memanfaatkan dukungan organisasi. Hal ini merujuk pada bagaimana ibu bekerja memanfaatkan berbagai sumber daya dan bantuan yang disediakan oleh tempat kerja mereka untuk mencapai keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berdasarkan teori ekologi Bronfenbrenner, strategi ini merujuk pada aspek ekosistem, dimana organisasi menerapkan kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja dan dukungan terhadap keluarga, sehingga subjek dapat memanfaatkannya untuk mencapai *work-life balance*. Dalam temuan penelitian ini, dukungan yang dimanfaatkan subjek untuk menyeimbangkan perannya yaitu berupa memanfaatkan fleksibilitas kerja, membawa anak ke tempat kerja, dan memanfaatkan fasilitas organisasi.

Tema ketujuh dalam penelitian ini adalah pemanfaatan teknologi dan komunikasi digital. Dengan pemanfaatan teknologi dan komunikasi digital, dapat membantu ibu bekerja untuk mempermudah pekerjaannya seperti subjek MP yang menggunakan tekologi untuk mencari solusi pada masalah yang dialami terkait pekerjaannya dengan mengunakan mesin pencari seperti google. Selain itu, ketiga subjek juga menggunakan teknologi dan komunikasi digital untuk membantu menyeimbangkan perannya seperti dengan menggunakan aplikasi WhatsAap, dapat membantu ibu bekerja untuk memantau anak dari tempat kerja, berkomunikasi dengan rekan kerja ketika subjek sedang berhalangan atau tidak bisa hadir di tempat kerja, meminta bantuan kendaraan umum melalui aplikasi ojek online seperti gojek atau grab untuk mengantar atau menjemput subjek dan anggota keluarga. Sehingga dengan penggunaan teknologi dan komunikasi digital secara efektif, dapat membantu ibu bekerja dalam menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Temuan ini juga

didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahiraf & Hendriani (2023) yang menemukan bahwa salah satu strategi *work-life balance* ibu bekerja yang memiliki anak usia prasekolah adalah dengan pemanfaatan teknologi yang dapat membantu proses pengasuhan anak.

Tema kedelapan dalam temuan penelitian ini yaitu memiliki karakter positif. Karakter positif mengacu pada sifat atau kualitas yang dimiliki individu yang dapat membantunya dalam mencapai *work-life balance* terutama bagi ibu bekerja. Dalam temuan penelitian ini, karakter positif yang dimiliki ketiga subjek adalah *sense of responsibility* atau rasa tanggung jawab, disiplin diri, dan *gratitude* atau kebersyukuran. Berikut merupakan penjelasan dari karakter yang dimiliki subjek tersebut.

Tema kesembilan dalam penelitian ini adalah motivasi intrinsik. Cerasoli et al. (2018) mendefenisikan motivasi intrinsik sebagai dorongan untuk melakukan kegiatan karena adanya nilai dan makna yang ditemukan dalam aktivitas tesebut yang dapat memberikan kepuasan pribadi dan pengembangan keterampilan. Yang subjek jadikan sebagi motivasi intrinsik dalam temuan penelitian ini yaitu menjadikan anak sebagai motivasi dalam bekerja, dimana hal ini menimbulkan rasa semangat pada ibu bekerja yang pada akhirnya dapat membantu ibu bekerja dalam mencapai *work-life balance*. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Way et al. (2021) dengan hasil temuannya yang menunjukkan bahwa anak-anak dapat berfungsi sebagai sumber motivasi intrinsik yang kuat bagi ibu bekerja, dimana motivasi intrinsik ini dapat berupa keinginan untuk memberikan kehidupan yang lebih baik bagi anak-anak mereka sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan ibu dan keluarga yang pada akhirnya dapat membantu ibu bekerja dalam mencapai *work-life balance*.

Tema kesepuluh dalam temuan penelitian ini adalah kecerdasan emosi. Menurut Brackett et al. (2019), kecerdasan emosi mencakup kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi, yang dapat mempengaruhi kesuksesan pribadi dan kehidupan professional. Kercerdasan emosi dalam temuan penelitian ini terdiri dari 2 strategi yaitu *impression management* atau manajemen kesan dan mengelola emosi. Menurut Tedeschi dan Melburg (1984), *impression management* merujuk pada upaya sadar yang dilakukan indvidu untuk mengontrol atau memanipulasi kesan dihadapan orang lain yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan sosial dan apresiasi. Menurut Goleman (1995), pengelolaan emosi

melibatkan kemampuan untuk mengendalikan implus mengatur suasana hati, serta menahan tekanan.

Tema kesebelas dalam temuan penelitian ini adalah memanfaatkan latar belakang pendidikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance* menurut Poluose & Sudarsan (2014) adalah demografi seperti salah satunya yaitu latar belakang pendidikan. Ketiga subjek sependapat bahwa latar belakang pendidikan memiliki peran penting dalam strategi yang mereka lakukan untuk mencapai *work-life balance*. Mereka menerapakan hal yang mereka pelajari dimasa pendidikan seperti mengelola keuangan, terbiasa disiplin dan pengelolaan waktu. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Verma & Gautam (2022), dengan temuan bahwa pendidikan memberikan dampak positif dan langsung pada *work-life balance* wanita bekerja. Penelitian ini juga menyoroti bahwa ibu bekerja yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam menjalankan peran sebagai pekerja dan ibu, serta memiliki keterampilan yang lebih baik dalam manajemen waktu dan pengelolaan stress.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan tentang strategi *work-life balance* ibu bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dengan penggalian data melalui faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance yaitu faktor individu, faktor organisasi, faktor masyarakat, dan faktor lainnya yang mempengaruh *work-life balance*.

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 11 strategi yang subjek lakukan sehingga memiliki *work-life balance* yang tinggi. Strategi *work-life balance* tersebut diantaranya adalah sebagai berikut. Pertama yaitu strategi *self management* yang terdiri dari strategi manajemen waktu, manajemen perencanaan, manajemen prioritas, manajemen keuangan dan *commuting management*. Kedua yaitu strategi delegasi tugas yang mencakup strategi melibatkan dukungan keluarga luas, melibatkan dukungan pasangan, melibatkan dukungan rekan kerja, dan melibatkan dukungan masyarakat. Ketiga yaitu strategi penyesuaian parenting ini mencakup *quality time*, *maternal role enhancement, child spacing strategy, attachment parenting*, meningkatkan kemandirian anak dan mengatur jumlah anak. Keempat yaitu strategi pengelolaan stress yang mencakup pengingatan spiritual, *self care, habituation* (pembiasaan), mengeksternalisasi memori, *voluntary career plateauing, dyadic coping,* dan menghindari penumpukan tugas. Kelima yaitu strategi komunikasi yang mencakup memberi

pengertian pada anak, mengkomunikasikan segala sesuatu pada pasangan, komunikasi dengan rekan kerja, komunikasi efektif dengan atasan, interaksi sosial yang positif (*vicarious learning* dan menjaga keharmonisan dengan rekan kerja). Keenam yaitu memanfaatkan dukungan organisasi yang terdiri dari strategi memanfaatkan fleksibilitas kerja, membawa anak ke tempat kerja, dan memanfaatkan fasilitas organisasi. Ketujuh yaitu strategi pemanfaatan teknologi dan komunikasi digital. Keelapan yaitu memiliki karakter positif dimana strategi ini mencakup *sense of responsibility,* disiplin diri dan *gratitude*. Kesembilan yaitu Motivasi intrinsik dimana strategi ini mencakup menjadikan anak sebagai motivasi untuk bekerja. kesepuluh strategi kecerdasan emosi yang mencakup strategi *impression management* dan strategi mengelola emosi. Dan ke sebelas yaitu memanfaatkan latar belakang pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, R., Prabandari, Y. S., & Sudargo, T. (2020). Hambatan pemberian ASI ekslusif pada ibu bekerja: teori ekologi sosial. Jurnal Gizi Klinik Indonesia, 17(2), 64. https://doi.org/10.22146/ijcn.50155

Allen, T.D., & Cho, E. (2023). Work-family interface and employee well-being: A review of research and future directions. Journal of Applied Psychology, 108(1), 44-66.

Allen, T. D., & Kiburz, K. M. (2020). Trait mindfulness and work–family balance among working parents: The mediating effects of self-discipline. Journal of Vocational Behavior, 120, 103439.

American Psychological Association. (2023). 2023 Work in America: Workplace Health and Well-being. Diakses pada 17 Juli 2024.

Apriani, A. N., Mariyanti, S., & Safitri, M. (2021). Gambaran work-life balance pada ibu yang bekerja. JCA Psikologi, 2(4), 58–67.

Armenta, C. N., & Lyubomirsky, S. (2017). The benefits of gratitude for physical health: a review of the evidence. *The Journal of Positive Psychology*, 12(6), 597-608.

Arquisola, M. J., & Walid Ahlisa, S. U. (2019). Do learning and development interventions motivate employees at PT Danone Indonesia? Applying Mcclelland's theory of motivation to FMCG industries. *FIRM Journal of Management Studies*, 4(2), 160.

Al-Asfour, A., Tlaiss, H., Khan, S. A., & Rajasekar, J. (2017). Saudi women's work challenges and barriers to career advancement. *Career development international,* 22(02), 184–199. doi: 10.1108/CDI-11-2016-0200

Apriani, A. N., Mariyanti, S., & Safitri, M. (2021). Gambaran work-life balance pada ibu yang bekerja. *JCA Psikologi*, 2(4), 58–67.

Badan Pusat Statistik. (2023). *Persentase tenaga kerja formal menurut jenis kelamin (Persen), 2020-2022*. Diakses pada tanggal 05 september 2023 dari https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html

Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.

Bélanger, C. H., & Edwards, J. R. (2020). Beyond appearance: A meta-analytic review of the predictors of executive impressions. *Journal of Management, 46*(5), 653-677.

Brackett, M. A., Rivers, S. E., & Salovey, P. (2019). Emotional intelligence: Implications for personal, social, academic, and workplace success. Social and Personality Psychology Compass, 13(4), e12458.

Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design*. Cambridge, MA: Harvard University Press. Diakses dari: https://books.google.co.id/books/about/THE_ECOLOGY_OF_HUMAN_DEVELOPMENT.html?id=OCmbzWka6xUC&redir_esc=y

Cabrera, G., Ingels, K.A.S., Conde, C.A.C.L. (2019). Difficulties on work-life balance of married career women: The case of generation X. *Asia Pacific Journal of Academic Research in Business Administration,* 5(1), 16-21.

Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2018). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 140(4), 980-1008.

Clark SC (2001) Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behaviour,* 58: 348- 365.

Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquuiry and research design chooosing among five approaches* (2 th ed), Sage Publications. https://id1lib.org/book/966421/acb31f

Crowley, J. E., Kacmar, K. M., Grzywacz, J. G., Tepper, B., & Whitten, D. (2023). Work-family balance and supervisor appraised citizenship behavior: The link of positive effect. *Journal of Family and Economic Issues*.

Djamaluddin, A. (2018.). Wanita-karier-dan-pembinaan-generasi-muda-95958935. 11(1), 111–131.

Fajriyati, Y. N., Lestari, S., & Hertinjung, W. S. (2022). Pengalaman ibu bekerja yang memiliki anak balita dalam mencapai keseimbangan kerja-keluarga. *Jurnal Psikologi Ulayat,* 10, 59–78. https://doi.org/10.24854/jpu477

Falconier, M. K., Jackson, J. B., & Hilpert, P. (2015). Coregulation of daily affect in marital relationships. *Archives of Sexual Behavior*, 44(1), 173-184.

Fisher, g.g., Bulger,c.a., & Smith, c.s. (2009). Beyond work and family: a measure pf work/nonwork interference and enhancement. *Journal Ofoccupational Health Psychology: American Psychological Association*,14(4).

Frederiksen, L.W., Broman, C.L., & Allen, T.D. (2020). The role of habituation strategies in work-family balance: A longitudinal study among working mothers. Journal of Applied Psychology, 105(6), 609-622.

Garr, M., & Tuttle, R. (2012). "Shift work and work to family fit: Does schedule control matter?" *Journal of Family and Economy Issues*, 33, 261-271.

Gea, A. A. (2014). Time management: menggunakan waktu secara efektif dan efisien. *Humaniora*, 5(2), 777–785.

Ghorbani, N., Watson, P.J., & Chen, Z. (2023). Spirituality as a moderator of work-family conflict and enhancement: A study on working mothers. *Journal of Applied Social Psychology*, 53(1), 110-124.

Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. Bantam Books.

Grant, A. (2023). Think Again: The Power of Knowing What You Don't Know. *Viking*.

Greenhaus, J.H., Collins, K.M., & S*haw, J.D. (2003). The relation between work family balance. Journal of Vocational Behavioral, 63, 510-531.*

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review,* 31(1), 72-92.

Harrington, B., & van Deusen, F. (2023). *Quality Time and Work-Life Balance Strategies for Working Mothers. New York, NY: Springer.*

Haryrizki, A. D., & Afiati, N. S. (2022). Pilihan karier dan keluarga pada wanita: studi korelasi dukungan sosial dan work life balance. *Jurnal Sudut Pandang (JSP)*, 2(12), 160–167.

Hastuti, A. P. (2018). Peran work-life balance terhadap keterikatan kerja wanita karir. *Citra ilmu*, 4(27), 27–40.

Hendriani, A. S. W. (2023). Strategi work-life balance pada ibu bekerja yang memiliki anak usia prasekolah. *BRPKM Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, X. http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM

Herdiansyah, H. (2012). *Metode penelitian kualitatif: untuk ilmu sosial*. Yogyakarta: Salemba Humanika.

Himmawan, G. Gambaran work-life balance pada prajurit wanita yang berperan ganda di dinas X TNI-AL Surabaya. Jurnal sains psikologi, 9(2), 88. https://doi.org/10.17977/um023v9i22020p88-95

Hosokawa, R., & Katsura, T. (2021). Maternal Work–Life Balance and Children's Social Adjustment: The Mediating Role of Perceived Stress and Parenting Practices. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 6924. https://doi.org/10.3390/ijerph18136924

Huda, N., & Firdaus, M. F. (2020). Work-life balance pada wanita karier di inspektorat jenderal kementerian keuangan yang menjalani peran ganda. *Jurnal psikologi*, 13(1), 46–55. https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2650

Hutcheson, P. G. (2012). Work-life balance book1 book2. *IEEE-USA*. Retrieved fromhttps://www.ieeeusa.org/communications/ebooks/files/feb15/l2lkj8a2h/Work Life-Balance-Book-1.pdf

Kahija, Y. La. (2017). *Penelitian fenomenologis: jalan memahami pengalaman hidup*. Yogyakarta: PT. Kanisisus.

Kelliher, D., & Anderson, D. (2022). *Journal of Organizational Behavior.*

Khairina, K., & Sahrah, A. (2022). Dukungan sosial sebagai moderator antara konflik peran ganda dengan kesejahteraan subjektif pada wanita angkatan udara. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 10, 79–95. https://doi.org/10.24854/jpu380

Kim, M., & Beehr, T. A. (2019). Thriving on demand: challenging work results in employee flourishing through appraisals and resources. *International Journal of Stress Management*. Advance online publication.

Kirchmeyer C (2000) Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers time. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior. West Sussex, UK: Wiley*. 7 p. 79–93.

Kishino, S. &. (2016). The effect of supervisors transformational leader on subordinates psychological empowerment and work-life balance. *Japan: Graduate School of Business Administration Kobe University*.

Kumar, R. (2021). An empirical investigation on work-life balance among working mothers: emerging HRM interventions. International Journal of Multidisciplinary Educational Research: 514(1), 45–53.

Kundnani, N., & Mehta, P. (2015). Mengidentifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja Pegawai di Sektor Perbankan. Jurnal Penelitian India, 4(6), 328–331

LaGraff, M.R., & Stolz, H.E. (2023). Workplace flexibility, work–family guilt, and working mothers' parenting behavior. *Emerald Publishing Limited*, Vol. 21, pp. 201-228). https://doi.org/10.1108/S1530-353520230000021007.

Lakshmi, N., & Prasanth, V. S. (2018). A study on work-life balance in working women. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Scientific Research*, 1(7), 76–88. https://doi.org/10.31426/ijamsr.2018.1.7.718

Lambert, S. J., Fugiel, P. J., & Henly, J. R. (2023). Community support and its impact on work-life balance for working mothers. *Community, Work & Family*.

Lanham, M., Rye, M. S., & Taylor, E. (2019). The impact of gratitude on work-life balance among working mothers: A mixed-methods study. *Journal of Family and Economic Issues*, 40(1), 151-166.

Li, Y., & Huang, Z. (2021). The role of sense of responsibility in work-life balance for working mothers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(2), 102-115.

Maynard, M. T., & Mathieu, J. E. (2012). Team performance and individual well-being: The role of self-discipline and team commitment. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 415-429.

McKinsey & Company. (2023). Supporting working parents: *The importance of structured support system and childcare arrangements*.

Moleong, L, J. (2005). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya Bandung

Moleong, L, J. (2017). *Metode penelitian kualitatif* (36th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.

Mordi, T., Adisa, T.A., Adekoya, O.D., Sani, K.F., Mordi, C., & Akhtar, M.N. (2023). "A comparative study of the work-life balance experiences and coping mechanisms of Nigerian and British single student-working mothers". *Career Development International*, 28(2), 217-233.

Morgenstern, J. (2021). Time management from the inside out: The foolproof system for taking control of your schedule and your life. *Holt Paperbacks*.

Murdaningrum, R. (2021). Hubungan beban kerja dengan work life balance pada wanita karir single parent. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, 4, 1054–1062.

Mustapa, N. S., Noor, K. M., & Abdul Mutalib, M. (2018). Why can't we have both? A discussion on work-life balance and women career advancement in Malaysia. *Journal*

of Asian Finance, *Economics And Business,* 5(3), 103–112. https://doi.org/10.13106/jafeb.2018.vol5.no3.103

Nomaguchi, K. M. (2009). Change in work-family conflict among employed parents: The impact of child care assitance. *Jurnal Of Mariage And F*amily, 71(1), 15-30.

Norman, D. A. (1993). *Things That Make Us Smart:* Defending Human Attributes in the Age of the Machine. Addison-Wesley.

O'Driscoll, M. (1996). The interface between job and off-job roles: enhancement and conflict. In C. Cooper and I. Robertson (eds). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Volume 11. Chichester: John Wiley

Oktaviana, R. (2015). Hubungan antara subjective well-being dengan self management pada ibu bekerja di rumah sakit Muhammadiyah Palembang. Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang, 9(2), 1–13.

Poerwandari, E, K. (2009). Pendekatan kualitatif: untuk penelitian *perilaku manusia.* Depok: LPSP3.

Pratiwi, M, A. (2019). Work-life balance pada ibu bekerja: studi eksplorasi mengenai kondisi, makna dan strategi work-life balance ibu pekerja di provinsi Kepri. *Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis (SNEB) & Call for Paper.*

Putra, C. W. U. (2019). Kajian work-life balance pada wanita karir berdasarkan status perkawinan. *Manajemen STEI*, 02(02), 130–136.

Rachmawati, I, N. (2007). Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif: wawancara. *Junal Keperawatan Indonesia*, 11(1), 35-40.

Raco, J. R. (2010). *Metode Pneleitian Kualitatif*. Grasindo.

Rahmayati, T. E. (2023). Gambaran keseimbangan kerja dan kehidupan pada dosen wanita. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha*, 6, 1–7. https://jurnal.polgan.ac.id/index.php/juripol/article/view/12097%0Ahttps://jurnal.polgan.ac.id/index.php/juripol/article/download/12097/1415

Raza, H., Grzywacz, J,G., Linver, M., Moorefield, B, V,E., & Lee, S. (2021). A longitudinal examination of work–family balance among working mothers in the united states: testing bioecological theory," *Journal of Family and Economic Issues*. 4(20), 601-615.

Rini, K. G. G. P., & Indrawati, K. R. (2019). Hubungan antara work-life balance dengan komitmen organisasi perempuan bali yang bekerja pada sektor formal. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(1), 923–934. 2https://ojs.unud.ac.id/index.php/psikologi/article/view/47159

Riyono, B., & Rezki, G. (2022). Burnout among working mothers: The role of work-life balance and perceived organizational support. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 19(August), 109–121. https://doi.org/10.26555/humanitas.v19i2.31

Rizky, M. (2022). *Analisis kebutuhan pegawai negeri sipil berdasarkan beban kerja pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten rokan hili*r. (Tesis Magister, Universitas Islam Riau). https://repository.uir.ac.id/16920/1/207121065.pdf.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management*. Pearson.

Rosita, R., Kurniasari, E. P., & Eka Mariska, S. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap psychologicall wellbeing wanita yang bekerja. *Motivasi*, 1, 1–9.

Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. . (2003). *The Handbook of Work and Health Psychology (Second Edition)*. England: John Wiley & Sons, Ltd

Singh, M. P. & Khanna, P. (2011). Work-life balance: A tool for increased employee productivity and retention. *Lachoo Management Journal*, 2(2), 188–206.

Smith, K. T. (2010). Work-life balance perspectives of marketing professionals in generation Y. *Services Marketing Quarterly*, 31(4), 434–447.

Smith, J.A., Brown, L.K., & Anderson, P.R. (2021). The impact of self-care practices on work-life balance and well-being among working mothers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(4), 320-335.

Sumbar.bps.go.id. (2023). *Persentase perempuan sebagai tenaga profesional menurut kabupaten/kota (persen)*, 2020-2022. Diakses pada tanggal 05 september 2023 dari https://sumbar.bps.go.id/indicator/40/264/1/persentase-perempuan-sebagai-tenaga-profesional-menurut-kabupaten-kota.html

Sugiyono, P. D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfa Beta. https;//id1lib.org/book/5686376/9d6534

Sugiyono (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung : Alphabet.

Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., & Emely, B. (2022). Work-life balance, job satisfaction, and job performance of smes employees: The moderating role of family-supportive supervisor behaviors. *Frontiers in Psychology*.

Taha, A.Z., Abdallah, A.M., & Abou-Setta, A.M. (2021). The role of spirituality in work-life balance and psychological well-being among working mothers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 285-295.

Tedeschi, J. T., & Melburg, V. (1984). Impression management and influence in the organization. *Journal of business research* (pp. 13-34).

Thomas, T. (2018). A study on the influence of work-life balance on career women in louisiana. *Transcommunication*, 53(1), 1–8.

Umi Kalsum, E., Siregar, R., Sipahutar, E. S., & Ramadhan, A. (2022). Pengelolaan manajemen keuangan rumah tangga. *Jurnal Derma Pengabdian Dosen Perguruan Tinggi (Jurnal DEPUTI)*, *2*(2), 111–113. https://doi.org/10.54123/deputi.v2i2.184

Ummah W. (2018). Work life balance ditinjau dari modal psikologis pekerja di perusahaan garmen Yogyakarta. *Skripsi Universitas Islam Indonesia*. https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/7312/SKRIPSI%20WIRDATUL%20UMMAH%2014320199.pdf

Verma, S., & Gautam, R. S. (2022). *The Effect of Education on Working Women for Work-Life Balance*. IJCRT. Diakses dari ijcrt.org pada 17 Juli 2024.

Viandra, P., Sriwahyuni, T., & Anwar, M. (2017). Analisis kepuasan pengguna aplikasi penilaian prestasi kerja (Skp Online) menggunakan metode human organization technology (Hot) fit pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang. *Voteteknika (Vocational Teknik Elektronika dan Informatika)*, *5*(2). https://doi.org/10.24036/voteteknika.*v5i2.8497*

Wallace, J. E., & Vandoren, T. L. (2021). Financial Planning for Life.

Warren T (2004) Working part-time: Achieving a successful work-life balance?. *The British Journal of Sociology*. 55: 99-122.

Way, S. F., Laursen, B., Waters, E., & Sanders, M. R. (2021). Motivation for Work among Working Mothers: The Role of Children and Work-Family Balance. *Journal of Family Psychology*, 35(3), 345-355.

Wibowo, Y., & Ancok, D. (2021). Pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja dengan keseimbangan kehidupan-kerja sebagai pemediasi pada pegawai dengan latar belakang generasi millennial (studi pada sekretariat jenderal kementerian keuangan republik indonesia). Tesis, Universitas Gajah Mada. https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/196634.

Wijayanto, A. Y., & Fauziah, N. (2020). Kerja di genggamanku keluarga di hatiku interpretative phenomenological analysis tentang work-family balance pada ibu bekerja. *Jurnal Empati*, 7(1), 76–83. https://doi.org/10.14710/empati.2018.20149

Zedeck S, Mosier K (1990) Work in the family and employing organization. *American Psychologist.* 45: 240-251.