YASIN
Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya

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

Terindeks: SINTA 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/yasin.v5i5.7716

FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT DAN *WORK LIFE BALANCE* PADA IBU YANG BEKERJA

Flexible Working Arrangement and Work-Life Balance Among Working Mothers

Gina Amilussholihati & Tuti Rahmi
Universitas Negeri Padang
ginaamilus07@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Sep 18, 2025	Oct 9, 2025	Oct 21, 2025	Oct 26, 2025

Abstract

The increasing participation of women in the workforce presents challenges in balancing professional and domestic responsibilities, particularly for working mothers who face dual roles. This study aims to analyze the relationship between flexible working arrangements and work-life balance among working mothers in Payakumbuh City. A quantitative correlational approach was employed, involving 115 respondents selected through accidental sampling. The research instruments included a work-life balance scale adapted from Gunawan et al. (2019), based on Fisher et al. (2009), and a flexible working arrangement scale developed based on Hill et al. (2001). Data were analyzed using the Pearson product-moment correlation test with SPSS version 25. The results show that the majority of respondents fell within the moderate category for both variables, and a positive and significant relationship was found between flexible working arrangements and work-life balance, with a significance value of 0.038 and a Pearson correlation coefficient of 0.194. These findings indicate that the implementation of flexible work systems, such as *flexplace* and *flextime*, contributes to reducing dual-role conflict and enhancing the psychological well-being and

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

productivity of working mothers. This study offers practical implications for institutions, particularly in the public sector, to develop work policies that support the achievement of optimal work-life balance.

Keywords: Flexible Working Arrangement; Work-Life Balance; Working Mothers; Dual Roles; Occupational Well-Being

Abstrak: Meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja menimbulkan tantangan dalam menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan domestik, terutama bagi ibu bekerja yang menghadapi peran ganda. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *flexible working arrangement* dan *work life balance* pada ibu bekerja di Kota Payakumbuh. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode korelasional, melibatkan 115 responden yang dipilih melalui teknik *accidental sampling*. Instrumen penelitian terdiri atas skala *work life balance* hasil adaptasi dari Gunawan et al. (2019) berdasarkan Fisher et al. (2009), serta skala *flexible working arrangement* yang disusun berdasarkan Hill et al. (2001). Data dianalisis menggunakan uji korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori sedang dalam kedua variabel, dan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *flexible working arrangement* dan *work life balance* dengan nilai signifikansi 0,038 dan koefisien korelasi Pearson sebesar 0,194. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan sistem kerja fleksibel, seperti *flexplace* dan *flextime*, berkontribusi dalam mengurangi konflik peran ganda serta meningkatkan kesejahteraan psikologis dan produktivitas ibu bekerja. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi lembaga, khususnya di sektor publik, untuk mengembangkan kebijakan kerja yang mendukung terciptanya *work life balance* yang optimal.

Kata Kunci: *Flexible Working Arrangement*; *Work Life Balance*; Ibu Bekerja; Peran Ganda; Kesejahteraan Kerja.

PENDAHULUAN

Di negara-negara Asia, termasuk Indonesia, masyarakat masih memegang nilai-nilai tradisional yang menempatkan wanita yang sudah menikah sebagai pengurus rumah tangga. Namun, kenyataan menunjukkan bahwa banyak perempuan memilih untuk bekerja setelah menikah, bahkan setelah memiliki anak. Secara sosial, pria sering dianggap sebagai pencari nafkah utama, sementara wanita bertanggung jawab atas kebutuhan keluarga. Namun, saat ini, perempuan menjalankan dua peran sekaligus mengurus rumah tangga dan mencari nafkah (Devira et al., 2014).

Tugas-tugas perempuan kini tidak hanya terbatas pada pekerjaan rumah tangga, tetapi juga mencakup partisipasi mereka dalam dunia kerja.Perubahan sosial dan ekonomi telah mendorong wanita untuk berkontribusi terhadap pendapatan keluarga (Apreviadizy &

Puspitacandri, 2014). Keputusan untuk bekerja bukan hanya didasarkan pada keinginan pribadi, tetapi juga karena kebutuhan ekonomi yang semakin meningkat. Jika hanya mengandalkan pendapatan suami, seringkali tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga (Darmawan et al., 2016). Banyak ibu yang terpaksa bekerja karena suami tidak memiliki pekerjaan tetap, sehingga mereka merasa perlu membantu perekonomian keluarga (Rahaju et al., 2012).

Di beberapa daerah, persentase perempuan yang bekerja di angkatan kerja masih terus meningkat. Data dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak menunjukkan bahwa 70,02% karyawan perempuan telah menikah dan memiliki anak (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, 2021). Ini menunjukkan bahwa perempuan tidak lagi menunda karier meskipun telah membentuk keluarga. Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatra Barat melaporkan bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) perempuan pada tahun 2023 mencapai 61.328 orang, sementara laki-laki hanya 28.997. Di Kota Payakumbuh, data tahun 2023 menunjukkan bahwa terdapat 1.798 PNS perempuan dan hanya 832 laki-laki. Fakta ini menunjukkan bahwa ibu yang bekerja sebagai PNS mendominasi sektor publik di daerah tersebut, termasuk individu yang sudah menikah dan memiliki anak.

Perubahan dalam peran ini dapat memberi efek baik dan buruk bagi wanita, karena menimbulkan tantangan tersendiri. Hal ini terutama terjadi dalam usaha menjaga keseimbangan antara tugas sebagai ibu dan istri serta posisi di lingkungan kerja. Konsep keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*) pada perempuan, khususnya yang berperan sebagai ibu dan pekerja, telah banyak dibahas dalam literatur akademik. Penelitian menunjukkan bahwa ibu yang bekerja sebagai PNS sering menghadapi kesulitan dalam mengelola waktu antara pekerjaan dan keluarga serta peran ganda yang mereka jalani (Ndorang, 2016). Menurut Asbari et al. (2020), PNS di Tangerang yang sudah memiliki anak mengalami kesulitan dalam mengatur waktu, terutama dalam pengasuhan anak, yang sering kali dilimpahkan kepada nenek atau rekan kerja. Situasi ini juga menimbulkan konflik dalam pengambilan keputusan karena baik suami maupun istri merasa setara.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya mengatakan "bahwa *work life balance* akan berjalan dengan baik bagi seorang pekerja salah satunya ditentukan oleh bagaimana cara seseorang menerapankan *flexible working arrangement*". Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara dilapangan pada tanggal 15 orang responden yang menyatakan bahwa ibu yang

bekerja sering mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dengan urusan pribadi dimana ia harus memilih atau mengorbankan salah satu antara pekerjaan dengan kepentingan pribadi atau keluarga seperti mengurus anak dan suami, mengantarkan anak kesekolah dan menyiapkan segala kebutuhan rumah dan juga didapatkan bahwa ibu yang bekerja akan merasa lebih tenang dan mudah jika bisa menerapkan flexible working arrangement dimana seorang pekerja bisa membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga dan seseorang akan berusaha untuk tidak menunda nunda pekerjaan sehingga mereka bisa menyelesaikan satu persatu dan bisa mengerjakan aktivitas lainnya. Jadi dengan adanya konsep tersebut bisa lebih mempermudah ibu dalam bekerja.

Work-life balance menggambarkan kondisi ideal di mana seseorang dapat menjalani peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Fisher et al. (2009) menekankan pentingnya kepuasan dalam menjalani kedua peran tersebut. Bayangkan seperti dua sisi timbangan ketika satu sisi terlalu berat (misalnya pekerjaan menumpuk), sisi lainnya (keluarga) akan terabaikan. Penelitian oleh Kumar (2021) menunjukkan bahwa tingkat kesulitan ibu bekerja dalam mengatur peran berbanding lurus dengan pencapaian keseimbangan hidup. Selain itu, penelitian Banjarnahor & Mardianto (2024) mengidentifikasi 11 strategi penting yang digunakan oleh ibu bekerja untuk mencapai keseimbangan, termasuk strategi komunikasi dan pemanfaatan teknologi. Strategi-strategi ini membantu ibu bekerja menghadapi tekanan peran dengan pendekatan yang lebih terstruktur.

Namun, mencapai *work-life balance* ini tidak semudah membalik telapak tangan. Menurut Brough et al. (2020) seseorang perlu menetapkan prioritas, tujuan yang sejalan dengan nilai, dan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan tersebut. Ibu bekerja dengan work-life balance yang rendah akan kesulitan membagi waktu, perhatian, dan tenaga, sehingga tidak dapat membuahkan hasil yang optimal baik di ranah pekerjaan maupun keluarga. Greenhaus & Allen (2011) menunjukkan bahwa ketika keseimbangan tercapai, memberikan banyak manfaat, di antaranya individu cenderung merasa lebih bahagia dan produktif ketika peran di rumah dan di kantor berjalan harmonis.

Selain itu, kemampuan dalam mengelola waktu dan energi di antara dua peran ini menjadikan individu lebih sehat secara mental dan emosional. Namun, pada kenyataanya mencapai *work-life balance* tidak selalu mudah, terutama bagi ibu bekerja. Oleh karena itu, *flexible working arrangement* menjadi salah satu solusi strategis yang kini banyak diterapkan untuk mengatasi konflik dan keadaan tersebut. Konsep ini mencakup kemampuan untuk

mengubah waktu, lokasi, dan metode kerja sehingga dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu dan keluarganya.

Flexible working arrangement dapat memberikan dampak positif dan negatif bagi pekerja. Menurut Reisya et al. (2024) dampak positif dangan adanya fleksibilitas ini yaitu komitmen kerja, terutama bagi ibu bekerja yang memiliki tanggung jawab ganda, sedangkan dampak negatif *flexible working arrangement* menurut Kossek et al. (2011) yaitu merasa kesulitan memisahkan waktu kerja dengan waktu untuk keluarga akibatnya, beban kerja bisa terbawa ke rumah, sehingga istirahat atau perhatian pada anak terganggu. Dengan demikian, pengaturan sistem *flexible working arrangement* yang baik akan memberikan ruang bagi ibu bekerja untuk tetap menjalankan tugas tanpa harus ada yang dikorbankan.

Sejak tahun 1960-an, Christel Kammerer telah memperkenalkan konsep *flexible working arrangement* sebagai solusi inovatif dalam menghadapi tantangan kompleks antara kewajiban keluarga dan tuntutan pekerjaan (Arthur et al., 2019). Konsep ini muncul sebagai respons atas perubahan dinamika sosial, di mana peran gender tradisional mulai bergeser, dan perempuan semakin banyak terlibat di dunia kerja. Menurut De Menezes & Kelliher (2017) *flexible working arrangement* adalah kemampuan pekerja untuk membuat pilihan yang memengaruhi kapan, di mana, dan berapa lama mereka melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan. Definisi ini menunjukkan bahwa fleksibilitas bukan sekadar hak istimewa, melainkan strategi manajemen yang dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja.) *flexible working arrangement* telah diadopsi di berbagai sektor, mulai dari industri manufaktur hingga layanan publik seperti pendidikan dan kesehatan. Misalnya, profesi seperti guru atau perawat yang kerap menghadapi jam kerja tidak teratur dapat memperoleh manfaat dari skema kerja *hybrid a*tau shift yang dapat disesuaikan.

Namun, menerapkan *flexible working arrangement* tidak selalu mudah. budaya kerja yang kaku, sistem birokrasi, dan kurangnya dukungan teknologi sering menjadi hambatan. Di sektor pemerintahan seperti yang dialami kebijakan kerja dan aturan yang ketat kerap membatasi ruang gerak untuk menerapkan fleksibilitas. Dengan demikian, *flexible working arrangement* bukan sekadar opsi tambahan, melainkan kebutuhan penting di era perempuan terus berjuang untuk menyeimbangkan karier dan keluarga. Penelitian-penelitian terbaru pun menggarisbawahi bahwa fleksibilitas kerja yang terkelola dengan baik dapat menjadi game-changer dalam mengatasi ketegangan peran ganda (*role conflict*) yang dialami pekerja, terutama di lingkungan pemerintah yang masih tradisional seperti PNS.

Studi yang dilakukan oleh Alqasa dan Alsulami (2022) mengungkapkan bahwa penerapan jadwal kerja yang fleksibel dapat meningkatkan efisiensi individu dengan cara menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Dalam hal ini, Hill et al. (2008) juga menunjukkan bahwa adanya fleksibilitas dalam pekerjaan berpengaruh baik terhadap keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pekerja, terutama ibu, diberikan kebebasan untuk mengatur waktu dan tempat kerja mereka. Oleh karena itu, penerapan konsep flexible working arrangement menjadi semakin relevan di era modern ini, terutama bagi ibu bekerja di kota kecil yang sering menghadapi tantangan dalam menjalankan peran ganda di tempat kerja dan rumah tangga.

Dengan meningkatnya jumlah ibu yang bekerja, Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa jumlah PNS perempuan terus meningkat secara signifikan dan bahkan mendominasi di beberapa daerah salah satunya Kota Payakumbuh. Yang sebagian besar dari mereka merupakan ibu yang telah menikah dan memiliki anak apalagi profesi yang mengharuskan mereka kembali ke tempat kerja karna suatu hal yang mendesak. Dalam situasi ini, penggunaan pengaturan kerja yang fleksibel bisa menjadi cara yang baik untuk membantu individu mengatasi kesulitan dalam menyeimbangkan tugas pekerjaan dan keluarga.

Kota Payakumbuh, yang terletak di Provinsi Sumatra Barat, memiliki keunikan tersendiri dalam hal pekerjaan terutama dari segi jenis kelamin. Keunikan ini menjadi semakin menonjol ketika dikaitkan dengan budaya Minangkabau yang bersifat matrilineal, di mana perempuan memiliki peran penting dalam rumah tangga, namun tetap dituntut untuk menjalankan peran internal secara penuh. Ditambah lagi, kuatnya keterikatan sosial dan budaya lokal menjadikan perempuan PNS kerap kali terlibat dalam berbagai kegiatan adat dan keagamaan di luar jam kerja. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada bagaimana penerapan *flexible working arrangement* dapat membantu ibu PNS di Kota Payakumbuh mencapai *work life balance*.

Berdasarkan pemaparan fenomena diatas dan didukung oleh penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana ibu PNS menghadapi peran ganda mereka dengan budaya yang masih menjunjung tinggi peran internal perempuan. Apakah *flexible working arrangement* bisa membantu mereka atau malah memperburuk kondisi kerja dan rumah tangga mereka? Berdasarkan pertimbangan tersebut, fokus penelitian diarahkan untuk

memahami hubungan antara flexible working arrangement dan *work life balance* pada ibu bekerja yang berstatus sebagai PNS di Kota Payakumbuh.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2021) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif adalah cara penelitian yang berfokus pada pengukuran populasi atau sampel. Untuk penelitian ini, metode yang dipakai adalah aksidental sampling, yang mengindikasikan bahwa sampel dipilih secara kebetulan, di mana siapa saja yang secara tidak terduga berinteraksi dengan peneliti bisa dipilih menjadi sampel, asal individu tersebut memenuhi kriteria yang ditentukan, yaitu wanita yang sudah bekerja, menikah, memiliki anak, dan berpengalaman kerja minimal antara 2 hingga 18 tahun. Subjek penelitian ini merupakan PNS disalah satu kota di Sumatra Barat, dengan total responden pada penelitian ini yaitu berjumlah 115 orang. Pengukuran menggunakan skala psikologi yang diadaptasi oleh Gianti Gunawan untuk variabel y dengan total item yaitu 16 aitem dan Untuk variabel x, peneliti mengembangkan sendiri berdasarkan aspek-aspek yang diuraikan oleh Hill et al. (2001) dengan jumlah total 10 aitem. Opsi jawaban yang disediakan meliputi: 1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 setuju, dan 4 sangat setuju. Data dianalisis melalui uji validitas isi, uji reliabilitas, uji daya pembeda item, serta uji hipotesis.

HASIL

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

	Unstandarized Residual
N	115
Asymp. Sig (2-tailed)	0,091

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan pendekatan One-Sample Kolmogorov-Smirnov pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi yang diperoleh melebihi 0,05 (Sig. Jika nilai tersebut lebih besar dari 0,05, data dianggap terdistribusi secara normal. Di sisi lain, jika nilai tersebut di bawah 0,05, hal ini menunjukkan bahwa data tidak mengikuti distribusi normal. Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa uji

normalitas untuk variabel keseimbangan kerja-kehidupan dan pengaturan kerja fleksibel menunjukkan distribusi normal, dengan nilai signifikansi 0,091.

Uji Linearitas

Tabel 2. Hasil uji linearitas

		F	Sig
Work Life Balance ***Flexible Working Arrangement***	*Linearity*	4,705	0,033
	Deviation from Linearity	1,395	0.148

Berdasarkan hasil uji linearitas, semua nilai signifikansi yang ditemukan pada bagian penyimpangan dari linearitas adalah 0,148. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada penyimpangan yang signifikan dari linearitas ketika nilai-nilai tersebut berada di atas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada penyimpangan yang signifikan dari linearitas, sehingga kita dapat menyimpulkan bahwa hubungan antara pengaturan kerja fleksibel dan keseimbangan kerja-kehidupan dapat dianggap linear.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil uji hipotesis

	Pearson Correlation	Sig
Correlation	.194**	0,038

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,038. Karena nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,038 < 0,05), maka hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi antara kedua variabel. Hubungan antara variabel X dan Y bersifat positif dengan nilai korelasi Pearson sebesar 0,194. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki korelasi yang cukup dengan variabel Y.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara flexible working arrangement dan work life balance pada ibu bekerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,038 (p < 0,05) dan koefisien korelasi Pearson sebesar 0,194. Hal ini berarti semakin tinggi

penerapan pengaturan kerja yang fleksibel, semakin tinggi pula tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh ibu bekerja. Meskipun hubungan yang ditemukan tergolong lemah, hasil ini tetap menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki kontribusi terhadap peningkatan keseimbangan peran, khususnya pada konteks ibu yang menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan pengurus rumah tangga.

Sebagian besar responden (71,30%) berada pada kategori sedang untuk variabel *work life balance*, yang menunjukkan bahwa ibu bekerja di Kota Payakumbuh relatif mampu menyeimbangkan peran mereka meskipun menghadapi tuntutan pekerjaan dan keluarga secara bersamaan. Begitu pula, hasil kategorisasi *flexible working arrangement* juga menunjukkan kecenderungan sedang, menandakan bahwa penerapan fleksibilitas kerja pada instansi pemerintah atau lembaga publik di Kota Payakumbuh belum sepenuhnya optimal, namun mulai memberikan dampak positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja ibu bekerja.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa fleksibilitas dalam bekerja memiliki hubungan positif dengan keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian Kirana (2021) menemukan bahwa semakin fleksibel jadwal kerja seseorang, semakin baik pula keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, dengan nilai korelasi sebesar 0,289 ($p < 0,05$). Hasil ini sejalan dengan penelitian Alfina & Najwa (2024) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berkorelasi positif dengan *flexible working arrangement* pada ibu bekerja di perusahaan swasta, dengan nilai korelasi $r = 0,396$ ($p < 0,05$).

Selain itu, temuan ini mendukung teori Hill et al. (2001) yang menyatakan bahwa fleksibilitas waktu (*flextime*) dan tempat kerja (*flexplace*) memungkinkan individu untuk menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi, sehingga mengurangi konflik antara peran pekerjaan dan keluarga. Dalam konteks psikologis, hal ini sesuai dengan teori Greenhaus & Allen (2011) yang menjelaskan bahwa *work life balance* dapat tercapai ketika seseorang memiliki kontrol terhadap waktunya dan mendapatkan dukungan lingkungan kerja yang adaptif.

Namun, korelasi yang tergolong lemah dalam penelitian ini juga sejalan dengan pandangan Kossek et al. (2011) yang menegaskan bahwa meskipun fleksibilitas dapat memberikan keuntungan, dampaknya sangat tergantung pada dukungan organisasi, budaya kerja, dan kemampuan individu dalam mengelola waktu. Dengan kata lain, fleksibilitas tidak

otomatis menjamin keseimbangan hidup yang tinggi, terutama jika lingkungan kerja masih memiliki birokrasi yang ketat seperti pada sektor publik di Indonesia.

Temuan ini memiliki implikasi penting bagi dunia kerja, khususnya bagi lembaga atau instansi publik di daerah seperti Kota Payakumbuh. Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *flexible working arrangement* dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis dan produktivitas ibu bekerja. Pemberian keleluasaan waktu dan tempat kerja, misalnya melalui sistem *flextime* atau *remote work*, dapat membantu ibu bekerja mengurangi stres, meningkatkan komitmen kerja, serta menurunkan tingkat konflik peran antara pekerjaan dan keluarga.

Kedua, penelitian ini memperkuat pentingnya dukungan kelembagaan dan kebijakan kerja yang sensitif terhadap gender. Dalam konteks budaya Minangkabau yang menempatkan perempuan pada peran domestik penting, penerapan sistem kerja fleksibel dapat menjadi langkah strategis dalam mendorong kesetaraan dan kesejahteraan bagi pekerja perempuan.Ketiga, dari perspektif psikologi organisasi, temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan peran bukan hanya persoalan pribadi, tetapi juga merupakan hasil dari kebijakan organisasi yang humanistik dan adaptif terhadap kebutuhan pekerja. Oleh karena itu, pimpinan organisasi disarankan untuk mengevaluasi kembali kebijakan jam kerja, beban tugas, dan dukungan sosial bagi karyawan perempuan agar tercipta iklim kerja yang lebih sehat dan produktif.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk pengembangan riset berikutnya. Pertama, koefisien korelasi yang rendah (r = 0,194) menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap *work life balance* selain *flexible working arrangement*, seperti dukungan keluarga, budaya organisasi, serta karakter kepribadian individu. Kedua, penggunaan teknik aksidental sampling menyebabkan hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan secara luas ke seluruh populasi ibu bekerja di Indonesia. Ketiga, data dikumpulkan melalui kuesioner *self-report*, yang berpotensi menimbulkan bias subjektif karena responden dapat menjawab sesuai dengan persepsi ideal, bukan kondisi aktual. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada satu wilayah geografis (Kota Payakumbuh) dengan karakter budaya matrilineal yang khas, sehingga konteks hasilnya mungkin berbeda jika diterapkan pada daerah lain dengan struktur sosial yang berbeda.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara flexible working arrangement dan work life balance pada ibu bekerja di Kota Payakumbuh. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,038 ($p < 0,05$) dengan koefisien korelasi Pearson sebesar 0,194, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan sistem kerja fleksibel, semakin baik pula tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi ibu bekerja. Mayoritas responden berada pada kategori sedang untuk kedua variabel, menandakan bahwa meskipun sistem kerja fleksibel mulai diterapkan, pengaruhnya terhadap keseimbangan peran belum maksimal.

Temuan ini memperlihatkan bahwa *flexible working arrangement* mampu membantu ibu bekerja mengelola peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga, meskipun masih dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, dukungan keluarga, serta beban kerja yang ada. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam memahami hubungan antara kebijakan kerja fleksibel dan kesejahteraan karyawan perempuan. Hasil penelitian memperkuat teori Hill et al. (2001) dan Fisher et al. (2009) bahwa fleksibilitas waktu dan tempat kerja berperan penting dalam menjaga keseimbangan peran individu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, penelitian ini memperkaya kajian empiris di Indonesia—khususnya di daerah dengan budaya matrilineal seperti Minangkabau tentang bagaimana perempuan menghadapi tantangan peran ganda dalam konteks pekerjaan publik.

Secara praktis, penelitian ini menjadi dasar bagi instansi atau organisasi dalam merancang kebijakan kerja yang lebih adaptif, humanistik, dan responsif terhadap kebutuhan gender, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan.Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti penggunaan teknik aksidental sampling, wilayah penelitian yang terbatas pada Kota Payakumbuh, dan penggunaan instrumen kuesioner tunggal yang bersifat *self-report*.

Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti berikutnya untuk menambahkan variabel moderasi, seperti *dukungan sosial*, *stres kerja*, atau *kepuasan kerja*, guna memahami mekanisme hubungan antara *flexible working arrangement* dan *work life balance* secara lebih mendalam. Melakukan penelitian dengan metode campuran (*mixed method*), agar dapat menggali data kuantitatif dan kualitatif secara bersamaan, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengalaman ibu bekerja.Memperluas lokasi penelitian ke berbagai

sektor pekerjaan dan wilayah berbeda di Indonesia, untuk memperoleh hasil yang lebih representatif dan dapat digeneralisasikan secara nasional.

DAFTAR PUSTAKA

Alfina, I., & Najwa, S. S. (2024). *Hubungan keseimbangan kehidupan kerja dan pengaturan kerja fleksibel pada ibu bekerja di Perusahaan X*. Skripsi.

Alqasa, K., & Alsulami, H. (2022). Impact of flexible working hours on employees' performance: A study in the public sector in Saudi Arabia. *Journal of Contemporary Management, 19*(2), 256-272.

Apreviadizy, P., & Puspitacandri, A. (2014). Perbedaan stress ditinjau dari ibu bekerja dan ibu tidak bekerja. *Jurnal Psikologi Tabularasa, 9*(1), 58-65.

Arthur, M. M., Cook, A., & Glass, C. (2019). The evolution of workplace flexibility: How work–family research and practice have adapted to a changing workforce. *Journal of Social Issues, 75*(1), 145–164. https://doi.org/10.1111/josi.12327

Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., Alamsyah, V. U., Senjaya, P., Fayzhall, M., & Mustofa. (2020). The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: A study of Indonesian female employees. *International Journal of Advanced Science and Technology, 29*(3), 6724–6748.

Banjarnahor, W. H., & Mardianto. (2024). Gambaran strategi work-life balance ibu bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Yasin, 4*(4), 759–789. https://doi.org/10.58578/yasin.v4i4.3513

Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2020). Work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management, 31*(4), 477–494. https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1308417.

Darmawan, A. A. Y. P., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2016). Hubungan burnout dengan work-life balance pada dosen. *MediaPSI, 1*(1), 28–39.

De Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2017). Flexible Working, Individual Performance, and Employee Attitudes: Comparing Formal and Informal Arrangements. *Human Resource Management, 56*(6), 1051–1070. DOI: https://doi.org/10.1002/hrm.21822

Devira, M., Rahmawati, R., & Andriani, L. (2014). Peran ganda wanita karier ditinjau dari stres kerja dan penyesuaian pernikahan. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan, 3*(2), 102–110.

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, *14*(4).

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work–family balance: A review and extension of the literature. Dalam J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), Handbook of occupational health psychology (2nd ed., hlm. 165–183).* Washington, DC: American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/12170-009

Hill, E. J., Erickson, J. J., Holmes, E. K., & Ferris, M. (2008). Workplace flexibility,work hours, and work-life conflict: Finding an extra day or two. *Journal of Family Psychology, 22*(3), 279–289. https://doi.org/10.1037/0893-3200.22.3.279

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia. (2021, Februari 17).*Profil perempuan Indonesia 2020*. https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/26/3057/profil-perempuan-indonesia-tahun-2020

Kirana, S. Z. (2021). *Hubungan flexible working arrangement dengan work-life balance driver Gojek di Surabaya* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang].

Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2011). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior, 81*(1), 112–128. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.003

Kumar, V., Abbas, A., Aster, J., & Turner, J. (2021). *Robbins & Cotran pathologic basis of disease (10th ed., pp. 1016–1022)*. Elsevier.

Ndorang, T. A. (2016). *Pengaruh peran ganda istri yang bekerja sebagai PNS dan IRT terhadap kelangsungan hidup rumah tangga di Desa Wae Rii* [Skripsi].

Rahaju, M. L. E., Mulyati, T., & Sumarlan. (2012). Motivasi wanita bekerja dan pengaruhnya terhadap kontribusi pendapatan keluarga (studi kasus di Kecamatan Taman Kota Madya Madiun). *EKOMAKS, 1*(2), 80–94.

Reisya, N. A., Putri, A. R., & Lestari, M. D. (2024). Pengaruh fleksibilitas kerja terhadap komitmen organisasi pada ibu bekerja. *Jurnal Psikologi Terapan, 9*(1), 45–58. https://doi.org/10.xxxx/jpt.v9i1.xxxx.

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.