

## GAMBARAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA IBU YANG BEKERJA

Azizah Nur Apriani<sup>1</sup>, Sulis Mariyanti<sup>2</sup>, Safitri M<sup>3</sup>.  
Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul  
Jalan Arjuna Utara No.9, Kebon Jeruk, Jakarta Barat 11510  
[Azizahnurapriani14@yahoo.com](mailto:Azizahnurapriani14@yahoo.com)

### **Abstract**

*Women who choose to work are not just women who are single, women who already have families and have children also many decide to keep working. Married and working women will face some risks for both roles that are done at once that do not make them comfortable. But on the other hand, being a housewife and working has some advantages. To undergo both roles as a mother and at the same time workers are required to be able to balance between the task at home and his work or the so called work-life balance. **Purpose:** The purpose of this research is to obtain a work-life balance picture in working mothers. **Methods:** This research is quantitatively descriptive, with sampling using non probability sampling with purposive sampling types and this study sample of 100 working mother respondents. Amanda's adapted and modified work-life balance measuring instrument (2018) with 39 valid items and a 0.990 reliability coefficient. **Results:** The result showed working mothers had a high work-life balance (65%). The dominant dimension of work-life balance in working mothers is WIPL (Work Interference With Personal Life). Working mothers who lived with family before marriage, have a job title, have a domestic assistant and live with husband, children and parents at most who have a high work-life balance.*

**Keywords:** Working mom, Family, and Work-life balance

### **Abstrak**

Perempuan yang memilih untuk bekerja bukan hanya perempuan yang masih berstatus lajang, perempuan yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak juga banyak yang memutuskan tetap bekerja. Perempuan yang telah menikah dan bekerja akan menghadapi beberapa resiko atas kedua peran yang dilakukan sekaligus yang tidak membuatnya nyaman. Namun di sisi lain, menjadi Ibu rumah tangga dan bekerja memiliki beberapa keuntungan. Untuk menjalani kedua peran yaitu sebagai Ibu dan sekaligus karyawan dituntut untuk mampu menyeimbangkan antara tugas di rumah dan pekerjaannya atau yang disebut *work-life balance*. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran *work-life balance* pada Ibu yang bekerja. **Metode:** Penelitian ini merupakan kuantitatif deskriptif, dengan pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling* dan sampel penelitian ini berjumlah 100 responden Ibu yang bekerja. Alat ukur *work-life balance* yang di adaptasi dan di modifikasi dari Amanda (2018) dengan 39 item valid dan koefisien reliabilitas 0,990. **Hasil:** Hasil penelitian ini menunjukkan Ibu yang bekerja memiliki *work-life balance* tinggi (65%). Dimensi dominan *work-life balance* pada Ibu yang bekerja adalah WIPL (*Work Interference With Personal Life*). Ibu bekerja yang tinggal dengan keluarga sebelum menikah, memiliki jabatan, memiliki asisten rumah tangga dan tinggal bersama suami, anak-anak dan orang tua paling banyak yang memiliki *work-life balance* tinggi.

Kata kunci: Ibu Bekerja, Keluarga, dan Keseimbangan kehidupan- kerja

### **Pendahuluan**

Pandangan tradisional mengatakan peran utama seorang laki-laki adalah bekerja di luar rumah, sedangkan peran utama perempuan adalah mengurus rumah tangga. Namun, pandangan tersebut saat ini telah berubah. Perempuan yang memilih untuk bekerja bukan hanya perempuan yang masih berstatus lajang, perempuan yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak juga banyak yang memutuskan tetap bekerja (Darmawan dkk., 2016).

Ada beberapa alasan yang mendorong mereka untuk bekerja dan meninggalkan rumah antara lain untuk mandiri secara ekonomi,

menambah penghasilan keluarga, mengisi waktu luang serta untuk mengembangkan prestasi atau keahlian yang dimiliki (Ananda dalam Putra, 2016).

Perempuan yang telah menikah dan bekerja menghadapi tantangan tersendiri di bandingkan perempuan yang belum menikah. Hal tersebut karena perempuan yang telah menikah dan bekerja memiliki tugas dan tanggung jawab tidak hanya urusan domestik rumah tangga seperti membereskan rumah, mengurus keperluan suami dan anak, mengajari dan mendidik anak-anaknya, memasak, merawat suami dan anak-anaknya, mengantarkan sekolah, mengelola keuangan, memastikan suami

dan anak-anaknya tidak kekurangan sesuatu apapun, tetapi juga menghadapi tuntutan target tugas sebagai karyawan di kantor. Beberapa resiko yang akan dihadapi oleh ibu yang bekerja adalah terbelengkalainya keluarga, terkurasnya tenaga dan pikiran serta sulitnya menghadapi konflik peran dan kedudukan sebagai ibu rumah tangga karena banyaknya waktu yang dihabiskan di luar rumah (Papalia dalam laela & Muhammad, 2016).

Ibu bekerja akan mengalami hal-hal yang tidak membuatnya nyaman yaitu mengalami kebimbangan antara perannya sebagai Ibu rumah tangga dan pekerja, kekurangan waktu untuk diri sendiri bahkan untuk sekedar rileksasi pada diri sendiri, kesehatan mulai jarang diperhatikan karena banyaknya aktivitas, kurang memperhatikan perkembangan anak, sulit mengatur emosi, tidak bisa dipungkiri bahwa sepulang kerja rasa lelah bisa membuat emosi menjadi tidak stabil, dan membuat anak merasa kurang diperhatikan oleh ibunya (Rizqi, 2018).

Di sisi lain, menjadi Ibu yang bekerja memiliki beberapa keuntungan yaitu menambah keuangan keluarga, dengan tetap berkarir Ibu bisa memiliki pemasukan tambahan, tidak hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri tetapi untuk membantu finansial keluarga dan hal tersebut juga bisa berpengaruh pada kesejahteraan keluarga. Selain itu, Ibu bekerja juga dapat meningkatkan kemampuan diri, dapat membangun relasi dan pertemanan semakin luas dan bisa menjadi contoh yang baik untuk anak. Dampak negatif dan positif yang dialami ibu bekerja (Rizqi, 2018).

Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (dalam Hastuti, 2018) menyatakan ada empat dimensi pembentuk *work life balance* yaitu dimensi WIPL (*Work Interference With Personal Life*) dimensi ini mengacu pada seberapa besar pekerjaan dapat mempengaruhi kehidupan keluarga. Kedua, dimensi PLIW (*Personal Life Interference With Work*) dimensi ini mengacu pada seberapa besar kehidupan pribadi individu dapat mengganggu pekerjaannya. Ketiga, dimensi PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*) dimensi ini mengacu pada seberapa besar kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kualitas kerja individu dalam dunia kerja. Keempat, dimensi WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*) dimensi ini mengacu pada seberapa besar pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi atau keluarga.

Ketika Ibu yang bekerja dengan *work-life balance* yang tinggi, maka ia mampu menghindari konflik yang akan terjadi jika tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya, dapat mengatur waktu untuk mengurus rumah tangga dan pekerjaannya, bertanggung jawab terhadap keduanya, dan dapat

memanfaatkan keterampilan-keterampilannya di kantor maupun dirumah, dapat menikmati waktu yang ada, dan terlibat baik secara fisik maupun emosional di dalam urusan kantor, keluarga maupun kegiatan sosialnya. Dengan demikian, tidak ada masalah bagi ibu bekerja ketika harus meninggalkan rumah untuk bekerja. Berbeda dengan Ibu bekerja dengan *work-life balance* yang rendah yang tidak dapat membagi waktu, perhatian, dan tenaga, dan hanya dapat mementingkan salah satunya sehingga tidak mendapatkan hasil yang memuaskan dalam pekerjaan maupun di dalam kehidupan keluarganya.

Ibu bekerja yang rendah *work-life balance*nya adalah jika tidak dapat membagi waktu, perhatian, dan tenaga serta tidak dapat membuahkan hasil yang memuaskan dalam pekerjaan ataupun di dalam kehidupan keluarganya, sehingga tugas-tugas di kantor dan dirumah tidak dapat diselesaikan dengan baik contohnya jika seorang Ibu bekerja membawa urusan kantor ke dalam rumah maka waktu yang seharusnya untuk keluarga digunakan untuk mengerjakan pekerjaan kantor sedangkan Ibu sudah 8 jam meninggalkan rumah untuk bekerja. Jika Ibu tidak bisa mengatur waktu maka akan menghambat urusan yang lain yang akan mempengaruhi pekerjaannya dirumah maupun dikantor. Dari penelitian Dwijayanti (dalam Apreviadizy & Puspitacandri, 2014). dinyatakan bahwa dalam dunia pekerjaan, Ibu pekerja biasa dituntut mengatur waktu antara pekerjaan dan rumah tangga karena hal tersebut merupakan salah satu kesulitan yang paling sering dihadapi oleh para ibu bekerja.

Ibu bekerja yang memiliki *work-life balance* tinggi mampu bertanggung jawab menikmati kedua perannya dengan nyaman tanpa terbebani. Namun berbeda dengan Ibu bekerja yang memiliki *work-life balance* rendah cenderung merasa terbebani, merasa bersalah dan tidak dapat menyeimbangkan kedua perannya.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu, dalam penelitian (Fauzi, 2018) mengenai hubungan antara *work-life balance* dengan stres kerja pada perawat wanita, diketahui bahwa ada hubungan negatif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja pada perawat wanita yang bekerja di Rumah Sakit X Surakarta. Artinya, semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki perawat, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan oleh perawat. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh perawat.

Hasil penelitian lain dilakukan oleh Adhania (2017) mengenai hubungan antara *work-life balance*

dan kepuasan perkawinan pada istri yang bekerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan perkawinan pada istri yang bekerja. Semakin tinggi nilai dari keseimbangan kehidupan-kerja maka semakin tinggi kepuasan perkawinan pada istri yang bekerja, sebaliknya semakin rendah keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang dimiliki individu, maka semakin rendah kepuasan di dalam kehidupan perkawinannya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran *work-life balance* pada ibu yang bekerja dan untuk mengetahui aspek manakah yang paling dominan dari kebahagiaan pada ibu yang bekerja.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif non-eksperimental. Dengan metode deskriptif, untuk mengetahui gambaran *work-life balance* pada ibu yang bekerja. Sampel pada penelitian ini berjumlah 100 ibu di seluruh Indonesia dengan karakteristik sampel yaitu ibu yang bekerja. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala *Likert*.

Dalam penelitian ini menggunakan *construct validity* dengan rumus korelasi *product moment* dengan besaran korelasi aitem di katakan valid jika  $r \geq 0,3$ . Alat ukur reabilitas dalam penelitian ini akan di uji dengan teknik *internal consistency* dengan menggunakan *Alpha Cronbach* dengan *alpha* ( $\alpha$ ) di katakan *reliabel* jika  $\alpha \geq 0,70$  (Sugiyono, 2015).

Teknik analisis data yang digunakan untuk pengolahan data dalam penelitian ini yaitu frekuensi untuk melihat gambaran usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, memiliki jabatan, tinggal dengan siapa sebelum menikah, saat ini tinggal bersama siapa, dan memiliki asisten rumah tangga. Kemudian kategorisasi bertujuan untuk mengetahui tinggi rendah *work-life balance* pada ibu yang bekerja menggunakan perhitungan interpretasi skor berdasarkan nilai rata-rata (*mean*). Uji *Z-Score* digunakan untuk menentukan dimensi dominan *work-life balance* subjek penelitian.

Selanjutnya, untuk mengetahui tinggi rendah gambaran *work-life balance* pada ibu yang bekerja dengan dimensi *work-life balance* yaitu dimensi WIPL (*Work Interference With Personal Life*), WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference With Work*) dan PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*) maka dilakukan *crosstab*.

Instrument penelitian yang di gunakan adalah berupa skala yang disusun berdasarkan dimensi *work-life balance* oleh Fisher, Bulger, dan Smith (dalam Hastuti, 2018) yang mengadaptasi dan memodifikasi dari penelitian Amanda (2018) dengan reabilitas ( $\alpha$ ) = 0,962 dengan 37 aitem yang valid.

### Hasil dan Pembahasan

Tabel 1

Gambaran Subjek Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
Dewasa awal (18-40tahun)	65	65%
Dewasa madya (40-60tahun)	35	35%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat jumlah subjek berdasarkan usia, paling banyak dikategori usia dewasa awal sebanyak 65 orang (65%) sedangkan usia dewasa madya sebanyak 35 orang (35%).

Tabel 2

Gambaran Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	16	16%
D3	9	9%
S1	54	54%
S2	20	20%
S3	1	1%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel 2 di atas, gambaran subjek berdasarkan pendidikan terakhir paling banyak subjek yang pendidikan terakhirnya S1 sebanyak 54 orang (54%), diikuti S2 sebanyak 20 orang (20%), SMA sebanyak 16 orang (16%), D3 sebanyak 9 orang (9%), dan S3 1 orang (1%).

Tabel 3

Gambaran Subjek Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
5-10 tahun	55	55%
11-15 tahun	27	27%
>15 tahun	18	18%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel 3 di atas, subjek paling banyak telah bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 55 orang (55%), bekerja 11-15 tahun sebanyak 27 orang (27%), dan yang bekerja >15 tahun sebanyak 18 orang (18%).

Tabel 4

Gambaran Subjek Berdasarkan Memiliki Jabatan

Memiliki Jabatan	Frekuensi	Persentase
Ya	59	59%
Tidak	41	41%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel 4 di atas, gambaran subjek berdasarkan memiliki jabatan paling banyak subjek yang memiliki jabatan berjumlah 59 orang (59%) dan yang tidak memiliki jabatan sebanyak 41 orang (41%).

Tabel 5  
Gambaran Subjek Berdasarkan Tinggal Bersama Siapa Sebelum Menikah

Tinggal dengan siapa sebelum menikah	Frekuensi	Persentase
Keluarga	81	81%
Merantau	19	19%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel 5 di atas, gambaran subjek berdasarkan tinggal dengan siapa sebelum menikah didominasi oleh subjek yang tinggal dengan keluarga yaitu berjumlah 81 orang (81%) dan merantau sebanyak 19 orang (19%).

Tabel 6  
Gambaran Subjek Berdasarkan Saat Ini Tinggal Bersama Siapa Dengan Work-Life Balance

Saat ini tinggal bersama siapa	Frekuensi	Persentase
Suami dan anak-anak	48	48%
Suami, anak-anak dan orangtua	31	31%
Suami, anak-anak dan mertua	21	21%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel 6 di atas, gambaran subjek berdasarkan saat ini tinggal bersama siapa menyatakan bahwa subjek paling banyak tinggal bersama suami dan anak-anak sebanyak 48 orang (48%), diikuti tinggal bersama suami dan anak-anak serta orangtua sebanyak 31 orang (31%), dan yang tinggal bersama suami dan anak-anak serta mertua sebanyak 21 orang (21%).

Tabel 7  
Gambaran Subjek Berdasarkan Memiliki Asisten Rumah Tangga

Memiliki Asisten Rumah Tangga	Frekuensi	Persentase
Ya	39	39%
Tidak	61	61%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel 7 di atas, gambaran subjek berdasarkan memiliki asisten rumah tangga didominasi oleh subjek yang tidak memiliki asisten

rumah tangga sebanyak 61 orang (61%) sedangkan yang memiliki asisten rumah tangga sebanyak 39 orang (39%).

Tabel 8  
Kategorisasi Work-Life Balance

Skor	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$X \geq 111,58$	Tinggi	65	65%
$X < 111,58$	Rendah	35	35%
Total		100	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi dapat dilihat bahwa skor *work-life balance* dikategorikan menjadi 2, yaitu kategorisasi *work-life balance* dengan skor total lebih besar dari mean 111,58 sebesar 65% dan kategorisasi tidak *work-life balance* dengan skor total lebih kecil dari mean 111,58 sebanyak 35%. Jadi kesimpulannya lebih banyak Ibu yang bekerja memiliki *work-life balance* tinggi (65%).

Tabel 9  
Dimensi Dominan

No	Aspek	Frekuensi	Persentase
1	WIPL	34	34%
2	PLIW	22	22%
3	PLEW	21	21%
4	WEPL	23	23%
Total		100	100%

Berdasarkan hasil uji Z-Score dapat dilihat bahwa dimensi *work-Life balance* yang paling tinggi yaitu dimensi WIPL (*Work Interference With Personal Life*) sebanyak 34 (34%), diikuti dimensi WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*) 23 orang (23%), PLIW (*Personal Life Interference With Work*) 22 orang (22%) dan PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*) 21 orang (21%).

Tabel 10  
Gambaran *work-life balance* berdasarkan tinggal bersama siapa sebelum menikah

Tinggal bersama siapa sebelum menikah	Work-Life Balance		Total
	Tinggi	Rendah	
Keluarga	54 (66,7%)	27 (33,3%)	81
Merantau	11 (57,9%)	8 (42,1%)	19
Total	65 (65,0%)	35 (35,0%)	100

Berdasarkan data dari tabel 10 di atas, diketahui bahwa subjek yang tinggal bersama keluarga sebelum menikah lebih banyak yang memiliki *work-life balance* tinggi sebanyak 54 orang (66,7%) dan yang memiliki *work-life balance* rendah sebanyak 27 orang (33,3%), begitu pula dengan yang merantau sebelum menikah, lebih banyak yang memiliki *work-life balance* tinggi sebanyak 11 orang (57,9%) dan yang memiliki *work-life balance* rendah

sebanyak 8 orang (42,1%). Baik tinggal dengan keluarga maupun merantau sebelum menikah memiliki *work-life balance* yang tinggi, dan tinggal bersama keluarga lebih banyak *work-life balance* tinggi (66,7%).

Tabel 11  
Gambaran *work-life balance* berdasarkan jabatan

Jabatan	Work-Life Balance		Total
	Tinggi	Rendah	
Ya	49(83,1%)	10(16,9%)	59
Tidak	16(39,0%)	25(61,0%)	41
Total	65(65,0%)	35(35,0%)	100

Berdasarkan data dari tabel 11 di atas diketahui bahwa kelompok yang memiliki jabatan lebih banyak yang memiliki *work-life balance* tinggi yaitu sebanyak 49 orang (83,1%) dan yang memiliki *work-life balance* rendah yaitu sebanyak 10 orang (16,9%). Sementara yang tidak memiliki jabatan lebih banyak yang memiliki *work-life balance* rendah yaitu sebanyak 25 orang (61,0%) dan yang memiliki *work-life balance* tinggi 16 orang (39,0%). Jadi dapat disimpulkan bahwa Ibu yang bekerja dengan memiliki jabatan paling banyak memiliki *work-life balance* yang tinggi (83,1%).

Tabel 12  
Gambaran *work-life balance* berdasarkan memiliki asisten rumah tangga

Memiliki asisten rumah tangga	Work-Life Balance		Total
	Tinggi	Rendah	
Ya	34(87,2%)	5(12,8%)	39
Tidak	31(50,8%)	30(49,2%)	61
Total	65(65,0%)	35(35,0%)	100

Berdasarkan data dari tabel 12 di atas diketahui bahwa kelompok yang memiliki asisten rumah tangga yang memiliki *work-life balance* tinggi yaitu sebanyak 34 orang (87,2%) sedangkan yang memiliki *work-life balance* rendah yaitu sebanyak 5 orang (12,8%) dan yang tidak memiliki asisten rumah tangga memiliki *work-life balance* tinggi yaitu sebanyak 31 orang (50,8%) dan yang memiliki *work-life balance* rendah 30 orang (49,2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa Ibu yang bekerja dengan memiliki atau tidak asisten rumah tangga memiliki *work-life balance* yang tinggi, tetapi yang memiliki asisten rumah tangga lebih tinggi persentasenya (87,2%).

Tabel 13  
Gambaran *work-life balance* berdasarkan tinggal bersama siapa saat ini

Tinggal bersama siapa saat ini	Work-Life Balance		Total
	Tinggi	Rendah	
Suami dan anak-anak	33 (68,8%)	15 (31,3%)	48
Suami dan anak-anak, orangtua	22 (71,0%)	9 (29,0%)	31
Suami dan anak-anak, mertua	10 (47,6%)	11 (52,4%)	21
Total	65 (65,0%)	35 (35,0%)	100

Berdasarkan data dari tabel 13 di atas, diketahui bahwa kelompok subjek yang tinggal bersama suami dan anak-anak saat ini lebih banyak yang memiliki *work-life balance* tinggi sebanyak 33 orang (68,8%) dan yang memiliki *work-life balance* rendah sebanyak 15 orang (31,3%), diikuti yang tinggal bersama suami dan anak-anak serta orangtua memiliki *work-life balance* yang tinggi sebanyak 22 orang (71,0%) dan yang memiliki *work-life balance* rendah sebanyak 9 orang (29,0%), dan subjek yang tinggal bersama suami dan anak-anak serta mertua yang memiliki *work-life balance* tinggi sebanyak 10 orang (47,6%) dan lebih banyak yang memiliki *work-life balance* rendah yaitu sebanyak 11 orang (52,4%). Jadi dapat disimpulkan Ibu bekerja yang tinggal bersama suami dan anak-anak dan yang tinggal bersama suami, anak-anak dan orangtua memiliki *work-life balance* tinggi, tetapi yang memiliki presentase yang lebih besar yaitu tinggal bersama suami, anak-anak dan orang tua (71,0%).

## Pembahasan

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari 100 orang Ibu yang bekerja dapat dilihat bahwa yang memiliki *work-life balance* tinggi lebih banyak dibanding yang rendah. Ibu bekerja yang memiliki *work-life balance* tinggi sebanyak 65 orang (65%) dan yang *work-life balance* rendah sebanyak 35 orang (35%). Ibu bekerja dengan *work-life balance* yang tinggi adalah Ibu yang saat bekerja tidak lagi mengawatirkan berbagai urusan di luar pekerjaannya, dapat memanfaatkan ketrampilan-ketrampilan di pekerjaannya untuk diterapkan di lingkungan kesehariannya, dapat menyelesaikan tugas kantor maupun di rumah dengan tepat waktu sehingga tidak mengganggu aktivitas keduanya, merasakan dukungan keluarga yang positif sehingga dapat bekerja dengan menyenangkan. Mereka juga tetap dapat memenuhi kewajiban terhadap keluarga tanpa mengabaikan tanggung jawab terhadap pekerjaan, merasa kehidupan pribadinya memberikan kekuatan dalam bekerja.

Dengan kondisi yang dirasakannya seimbang antara kedua tuntutan tersebut, maka Ibu yang bekerja akan mampu meminimalisasi konflik, masih dapat menikmati waktu yang tersisa dengan nyaman, dan tetap mampu terlibat penuh, baik

secara fisik maupun psikologis emosional di dalam urusan kantor, keluarga maupun kegiatan sosialnya dengan maksimal. Dengan keluarga memberikan dukungan baik fisik, psikologis emosional dan sosial maka dapat memberikan kekuatan batin untuk menguatkan tekad dan motivasinya agar tetap dapat menjalankan perannya sebagai ibu sekaligus karyawan secara maksimal seperti hasil yang menunjukkan tinggal dengan keluarga sebelum menikah dan saat ini tinggal dengan suami, anak-anak dan orangtua memiliki *work-life balance tinggi*. Menurut Ayuningtyas dan Septarini (2013). *Work-life balance* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain dukungan organisasi, dukungan keluarga, kepribadian, orientasi kerja, jenjang karir, dan iklim organisasi.

Selain itu dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lebih banyak Ibu bekerja yang memiliki jabatan. Memiliki jabatan yang artinya adanya bawahan atau anggota yang dapat bekerjasama dalam menyelesaikan tugas-tugas di kantor. Kemudian dalam penelitian ini menunjukkan Ibu bekerja yang memiliki asisten rumah tangga yaitu 34 (87,2%) dan yang tidak memiliki asisten rumah tangga 31 (50,8%) keduanya memiliki *work-life balance* yang tinggi. Dengan memiliki asisten rumah tangga dapat meringankan dalam menyelesaikan tugas-tugas rumah tangga. Namun, dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa Ibu bekerja yang tidak memiliki asisten rumah tangga juga memiliki *work-life balance* tinggi yang disebabkan oleh faktor-faktor lain karena hasil penelitian ini menunjukkan Ibu bekerja yang tinggal bersama suami, anak-anak dan orangtua memiliki *work-life balance* tinggi, yang memungkinkan Ibu bekerja di bantu oleh anggota keluarga dalam menyelesaikan pekerjaan rumah bahkan dalam hal mengurus anak.

Dengan adanya bantuan-bantuan di kantor maupun di rumah, maka ibu bekerja tidak akan merasakan beban berlebihan yang dapat menimbulkan stress dan dapat lebih fokus dalam menjalankan kedua perannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Fauzi (2018) mengenai hubungan antara *work-life balance* dengan stres kerja pada perawat wanita, diketahui bahwa ada hubungan negatif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja pada perawat wanita yang bekerja di Rumah Sakit X Surakarta. Artinya, semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki perawat, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan oleh perawat. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh perawat. Dengan demikian Ibu bekerja yang dapat bertanggung jawab dengan perannya sebagai Ibu

JCA Psikologi Volume 2 Nomor 4 Oktober - Desember 2021

rumah tangga dan karyawan, tidak ada masalah bagi Ibu ketika harus meninggalkan rumah untuk bekerja, maka mereka dapat melibatkan diri secara penuh dengan perannya sebagai Ibu rumah tangga dan karyawan.

Dari data *crosstabulation work-life balance* berdasarkan tinggal dengan siapa sebelum menikah menunjukkan hasil bahwa ibu bekerja yang tinggal dengan keluarga sebelum menikah lebih banyak yang memiliki *work-life balance* tinggi (66,7%). Dalam teori Sumner and Knight (dalam Novelia dkk., 2013). terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work-life balance*. Ia menyatakan bahwa individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* di bandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*. Ibu dan ayah merupakan orang tua yang memiliki peranan yang sangat penting dalam membesarkan anak, memberikan kasih sayang pada anak serta bertanggung jawab dalam memberikan bimbingan dan pengarahan yang dapat membantu anak dalam menjalani kehidupan. Menurut Clarke dan Stewart (dalam Efendy, 2012) para Ibu yang memiliki *secure attachment*, lebih bersifat responsif terhadap kebutuhan anaknya, memberi stimulus sosial yang lebih banyak dengan mengajak bercakap-cakap atau bermain bersama dan para Ibu tersebut pun mengungkapkan rasa sayang dengan lebih baik. Orang tua memberikan keamanan psikologis dengan adanya komunikasi yang baik dan kepercayaan antara orang tua dan anak, perhatian penuh dan orang tua yang responsive dapat membuat anak tidak merasa ditinggalkan atau dikucilkan sehingga anak merasa aman dan nyaman. Ibu dan ayah merupakan orang yang memiliki peranan yang sangat penting dalam membesarkan anak, memberikan kasih sayang pada anak serta bertanggung jawab dalam memberikan bimbingan dan pengarahan yang dapat membantu anak dalam menjalani kehidupan (Dewi & Valentina dalam Purnama & Wahyuni, 2017).

Dampak dari pola kelekatan (*secure attachment*) akan mengembangkan pandangan positif terhadap diri dan orang lain, memiliki kepercayaan ketika berhubungan dengan orang lain, memiliki konsep diri yang bagus, merasa nyaman untuk berbagi perasaan dengan orang lain, peduli dengan siapapun. Individu yang memiliki kelekatan yang aman (*secure attachment*) akan menunjukkan bermacam-macam karakteristik positif, seperti menjadi lebih pintar dalam menyelesaikan masalah dan lebih memiliki kompetensi sosial, seperti lebih kooperatif, patuh pada orangtua dan memiliki hubungan yang lebih baik dengan teman sebayanya (Retnaningsih dalam Purnama & Wahyuni, 2017).

Anak yang mempunyai kelekatan dengan orang tuanya menjadikannya sumber rasa nyaman dan aman yang ditunjukkan dengan rasa percaya pada orang tua, anak yang merasa nyaman ketika berada di dekat ibu dan ayahnya akan mencari orang tuanya ketika berada dalam situasi bermasalah. Hal ini sejalan dengan hasil *crosstabulation* berdasarkan tinggal bersama siapa saat ini, Ibu bekerja yang tinggal dengan suami, anak-anak, dan orang tua memiliki *work-life balance* tinggi.

Pada data *crosstabulation* menunjukkan bahwa Ibu bekerja yang tinggal dengan suami, anak-anak dan orang tua memiliki *work-life balance* yang tinggi (71,0%). Seperti penjelasan di atas bahwa anak yang merasa nyaman ketika berada di dekat ibu dan ayahnya akan mencari orang tua ketika berada dalam situasi bermasalah karena menjadikan orang tua sebagai sumber rasa nyaman, aman dan memiliki kepercayaan penuh pada orang tua. Adanya orang tua yang hadir di dalam rumah tangga sangat mempermudah Ibu yang bekerja. Ibu bekerja tidak perlu memikirkan bagaimana kehidupan dan pengasuhan anak-anaknya di saat sedang bekerja. Orang tua dapat membantu Ibu bekerja ketika sedang di kantor seperti merawat, menemani bermain, hingga mengantar ke sekolah. Dengan adanya orang tua yang turut membantu merawat dan mengasuh anak, maka membuat Ibu bekerja akan merasa lebih tenang saat meninggalkan anak-anak mereka di bawah pengasuhan orang tuanya.

Selain itu dukungan dari keluarga juga sangat di butuhkan oleh ibu bekerja. Friedman *et al* (dalam Purwaningsih dkk., 2013) menyatakan bahwa keluarga memiliki beberapa fungsi/jenis dukungan yaitu dukungan informasional dalam bentuk keluarga sebagai penyebar informasi, dukungan penilaian dimana keluarga bertindak membimbing dan menengahi permasalahan, dukungan instrumental yaitu keluarga sebagai sebuah sumber pertolongan praktis dan konkrit, dan dukungan emosional yaitu keluarga sebagai tempat yang aman dan damai untuk istirahat dan pemulihan. Menurut Manaf (dalam Purwaningsih dkk., 2013) dukungan keluarga berkaitan dengan pembentukan keseimbangan mental dan kepuasan psikologis. Anggota keluarga memandang bahwa orang bersifat mendukung selalu siap memberikan pertolongan dan bantuan jika diperlukan. Dukungan dari anggota keluarga akan membantu dalam keberhasilan suatu tindakan. Jadi dengan adanya dukungan dari keluarga dan kehadiran orang tua, ibu bekerja dapat meningkatkan semangat dalam melakukan tanggung jawabnya, memunculkan perasaan tenang, memunculkan rasa di pedulikan, rasa disayangi dan rasa memiliki seseorang yang dapat diandalkan

dalam menjalankan tanggung jawabnya (Wong *et al.* dalam Purwaningsih dkk., 2013).

Pada penelitian ini menunjukkan hasil Ibu bekerja yang tinggal dengan suami, anak-anak, dan mertua memiliki *work-life balance* rendah yaitu (47,6%). Bagi sebagian pasangan, permasalahan hubungan antara menantu dengan mertua seringkali menjadi pemicu timbulnya konflik antara suami dengan istri atau sebaliknya. Diantara sejumlah permasalahan keluarga yang sering muncul dewasa ini adalah persoalan antara istri dan ibu mertuanya. Problematika ini timbul dikarenakan banyaknya faktor yang mendukung ketidakharmonisan tersebut serta kesalahpahaman antar individu yang banyak didukung dengan adanya lingkungan yang kurang baik (dalam Saputra dkk, 2017).

Banyak para menantu perempuan yang cenderung memiliki konflik dengan mertuanya, khususnya ibu dari suaminya. Beberapa penyebab terjadinya konflik dengan mertua yaitu mertua tidak ingin menantunya bekerja karena mertua ingin menantunya fokus untuk mengurus rumah tangga dan anak-anaknya, merasa tersinggung bahwa anaknya tidak dapat memenuhi kebutuhan keluarganya, menganggap remeh pekerjaan menantunya, pendapatnya harus selalu di dengarkan bahkan harus di setujui dan menantu tidak enak hati bila meminta tolong untuk membantunya dalam pekerjaan rumah tangga ataupun mengurus anaknya.

Selanjutnya pada tabel *crosstabulation* berdasarkan memiliki asisten rumah tangga menunjukkan hasil bahwa Ibu bekerja yang memiliki atau tidak asisten rumah tangga memiliki *work-life balance* tinggi. Asisten rumah tangga sering menjadi pilihan para Ibu bekerja untuk membantu meringankan pekerjaan rumah tangga. Dengan adanya asisten rumah tangga dapat membantu menyelesaikan pekerjaan rumah sehingga mengurangi kelelahan dan stress karena terbengkalainya pekerjaan rumah, dapat menghemat tenaga dan pikiran sehingga untuk menjalani aktivitas di luar rumah lebih mudah di wujudkan. Hal ini sejalan dengan penelitian Putri dan Sudhana (2013) mengenai perbedaan tingkat stres pada Ibu rumah tangga yang menggunakan dan tidak menggunakan pembantu rumah tangga. Hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa kelompok Ibu rumah tangga yang menggunakan pembantu rumah tangga memiliki skor stres yang cenderung lebih rendah dibandingkan dengan kelompok Ibu rumah tangga yang tidak menggunakan pembantu rumah tangga dalam menyelesaikan pekerjaan rumah sehari-hari. Tetapi dalam penelitian ini yang tidak memiliki asisten rumah tangga juga memiliki *work-life balance* tinggi. Ibu bekerja yang tidak memiliki asisten rumah tangga namun memiliki *work-life*

*balance* tinggi memungkinkan adanya faktor lain, seperti tinggal bersama orangtua, anak-anak yang sudah dewasa, dengan adanya bantuan-bantuan dari keluarga membantu Ibu bekerja untuk membagi tugas rumah tangganya, sehingga dapat mengurangi kelelahan dan stress karena terbengkalainya urusan pekerjaan rumah.

Untuk hasil data pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel *crosstabulation* berdasarkan memiliki jabatan atau tidak menunjukkan hasil bahwa Ibu bekerja yang memiliki jabatan memiliki *work-life balance* tinggi. Ibu bekerja yang memiliki jabatan akan memberikan keuntungan lebih sebab dengan memiliki jabatan, maka Ibu bekerja besar kemungkinan memiliki beberapa asisten untuk bekerjasama dalam mencapai suatu tujuan maka akan meringkankan beban saat menjalankan pekerjaannya di kantor sehingga dapat menghindari pekerjaan yang tidak selesai dan dibawa ke rumah yang akan menimbulkan konflik. Ibu bekerja yang memiliki jabatan harus bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan karyawannya untuk mempertahankan semua yang telah di capainya. Dalam faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* terdapat karakteristik pekerjaan, karakteristik pekerjaan seperti pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi. Menurut Ayuningtyas (dalam Amanda, 2018) *work-life balance* berhubungan dengan faktor lain salah satunya jenjang karir, jenjang karir yang jelas dalam organisasi membantu karyawan untuk lebih optimal dalam bekerja dan berhubungan dengan munculnya *work-life balance*.

Berdasarkan hasil dimensi dominan (*Z-Score*) Dimensi *work-life balance* yang paling dominan yang dimiliki oleh Ibu yang bekerja dengan *work-life balance* tinggi adalah dimensi *WIPL (Work Interference With Personal Life)* dengan frekuensi 34 (34%). Dimensi ini mengacu pada seberapa besar pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga. Manajemen penyelesaian tugas-tugas pekerjaan harus dapat dikelola dengan baik. Hal tersebut bertujuan agar pekerjaan harus dapat dikelola dengan baik dan menghindari berbagai permasalahan dan konflik dengan anak maupun suami dalam rumah tangga. Hal ini juga di nyatakan oleh beberapa Ibu bekerja bahwa “saya tidak menghawatirkan berbagai urusan di luar pekerjaan”, “saya dapat menyelesaikan tugas kantor dengan tepat waktu sehingga tidak mengganggu aktivitas di rumah”, “pekerjaan merupakan sumber motivasi untuk mempertahankan kehidupan pribadi yang diinginkan”, “saya selalu memiliki waktu yang cukup untuk bersenang-senang bersama keluarga karena

dapat mengerjakan pekerjaan kantor dengan tepat waktu”. Dengan demikian, ketika Ibu bekerja dapat mengatur pekerjaan kantor dan manajemen waktu dengan baik maka akan menghindari berbagai permasalahan dan konflik yang akan terjadi di rumah sehingga pekerjaannya dapat memberikan pengaruh positif untuk kehidupan keluarganya.

Pada penelitian ini terdapat dimensi yang paling rendah yaitu *PLEW (Personal Life Enhancement Of Work)* dengan frekuensi 21 (21%). Dimensi ini mengacu pada seberapa besar kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kualitas kerja individu dalam dunia kerja. Misalnya saja, jika individu merasa bahagia di karenakan kehidupan pribadinya menyenangkan dan bahagia maka hal ini mempengaruhi suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan. Peran emosi positif dalam keluarga akan berimbas pada kebahagiaan dan meningkatkan semangat dalam bekerja. Dalam dimensi ini faktor keluarga sangat penting bagi ibu bekerja, keluarga dapat memberikan beberapa dukungan agar Ibu bekerja dapat menjalankan kedua perannya dengan seimbang. Menurut House (dalam Utami & Wijaya, 2018). dukungan-dukungan tersebut dapat berupa pemberian dukungan emosional yaitu bentuk interaksi antara ibu bekerja dengan suami yang memenuhi kebutuhan emosional atau afektifnya, dukungan ini adalah bentuk ekspresi yang mencakup cinta, perhatian, kepedulian dan empati, dukungan emosional tidak secara langsung memecahkan masalah tetapi suami dapat menjadi tempat yang menenangkan suasana dan perasaan serta membantu ibu bekerja dalam mengendalikan emosinya. Dukungan penilaian yaitu bentuk interaksi di mana suami mempengaruhi dalam bentuk memberi penguatan terhadap pandangan atau pilihan ibu bekerja dan memberikan umpan balik untuk bahan evaluasi. Dukungan Instrumental yaitu dukungan yang bersifat bantuan secara langsung dan paling konkret sebagai sumber bantuan praktis untuk meringkankan beban yang dialami ibu bekerja secara langsung dalam bentuk yang bisa dirasakan secara fisik meliputi bantuan dalam bentuk tenaga, waktu atau bentuk nyata lainnya. dan dukungan informasi yaitu sebagai sumber yang menyediakan informasi yang berguna atau diperlukan meliputi nasehat, saran atau arahan untuk membantu ibu bekerja dalam merespon tuntutan pribadi atau situasional. Dukungan-dukungan tersebut dapat membantu individu dalam mengatur pikirannya, perasaannya dan perilakunya yang berguna untuk merespon tekanan yang dihadapinya.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai gambaran *work-life balance* pada Ibu yang bekerja menunjukkan paling banyak Ibu yang bekerja dikategorikan memiliki *work-life balance* tinggi berjumlah 65% dan yang memiliki *work-life balance* rendah 35%. Dimensi dominan *work-life balance* pada Ibu yang bekerja berada pada dimensi WIPL (*Work Interference With Personal Life*). Ibu bekerja yang tinggal dengan keluarga sebelum menikah, tinggal bersama suami ,anak-anak dan orang tua saat ini, memiliki atau tidaknya asisten rumah tangga, dan mempunyai jabatan memiliki *work-life balance* tinggi.

### Daftar Pustaka

- Adhania, N. (2017). *Hubungan Antara Work-life Balance dan Kepuasan Perkawinan Pada Istri yang Bekerja* (Skripsi). Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Retrived from Website: <https://repository.usd.ac.id>
- Amanda, M. D. (2018). *Hubungan Antara Pengembangan Karir dengan Work-Life Balance pada Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Kota Padang* (Skripsi). Universitas Putra Indonesia.
- Apreviadizy, P., & Puspitacandri, A. (2014). Perbedaan Stress Ditinjau dari Ibu bekerja dan Ibu tidak Bekerja. *Psikologi Tabularasa*, 9(1).
- Ayuningtyas, L., & Septarini, B. G. (2013). Hubungan family supportive supervision behaviors dengan work family balance pada wanita yang bekerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(1), 50.
- Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). Mengukur Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(02).
- 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.
- Efendy, S. P. A. (2012). *Hubungan pola kelekatan (attachment) anak yang memiliki ibu bekerja dengan kematangan sosial di SDN Tlogomas 02 Malang* (Skripsi). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Retrived from Website: <https://etheses.uin-malang.ac.id>
- Fauzi, R. (2018). *Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Stress Kerja Pada Perawat Wanita* (Skripsi). Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Hastuti, A. P. (2018). Peran Work-life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karier. *Jurnal Ilmiah Citra Ilmu*, 14(27).
- Laela, C. R., & Muhammad, A. H. (2016). Pengaruh relation-oriented leadership behavior terhadap work-life balance pada wanita pekerja. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 8(2), 121-126.
- Mariyanti, S. (2014). Model strategi coping penyelesaian studi sebagai efek dari stressor serta implikasinya terhadap waktu penyelesaian studi mahasiswa psikologi universitas esa unggul. *Jurnal Psikologi Esa Unggul*, 11(02), 126937.
- Novelia, P., Sukhirman, I., & Hartana, G. (2013). Hubungan antara work life balance dan komitmen berorganisasi pada pegawai perempuan. *Jurnal Universitas Indonesia*, 1-19.
- Purwaningsih, A., Hasanah, O., & Utomo, W. (2013). Hubungan dukungan keluarga terhadap manajemen laktasi pada ibu bekerja. *NERS Jurnal Keperawatan*, 9(2), 177-189.
- Purnama, R. A., & Wahyuni, S. (2017). Kelekatan (*attachment*) pada ibu dan ayah dengan kompetensi sosial pada remaja. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim*, 13(1), 30-40.
- Putra, L. P. (2016). Pengaruh Aktualisasi Diri dan Dukungan Sosial Terhadap Ketakutan akan Sukses pada Wanita Karir. *Motivasi*, 3(1), 154-168.
- Putri, K. A. K., & Sudhana, H. (2013). Perbedaan Tingkat Stress Pada Ibu Rumah Tangga Yang Menggunakan dan Tidak menggunakan Pembantu Rumah Tangga. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(1), 94-105.
- Rizqi, V. L. P. (2018, 19 Desember). Dampak negatif dan positif yang dialami Ibu bekerja. *motherandbaby.co.id*. Diambil dari <https://www.motherandbaby.co.id/>.
- Saputra, F., Hartati, N., & Aviani, Y. I. (2017). Perbedaan kepuasan pernikahan antara pasutri

yang serumah dan terpisah dari orangtua/mertua. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 5(2), 136-145.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

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