

## **Gambaran *Work-Life Balance* pada Wanita *Single Parent* yang Bekerja** (*A Qualitative Study of Work-Life Balance among Single Working Mothers*)

**Elisabet Hana Megumi, Agnes Zaneta, Pavelin Mapela Barasih Zalukhu, Riani  
Gianti, Daniel Lie, Roland Bonggo Pribadi**

Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia

\*)[daniell@fpsi.untar.ac.id](mailto:daniell@fpsi.untar.ac.id)

### **Abstrak**

Indonesia memiliki banyak pekerja wanita berstatus *single parent* yang mencari nafkah sambil mengurus rumah tangga. Melihat banyaknya jumlah pekerja *single mother* terus bertambah, sampai saat ini belum ada penelitian mengenai *Work-Life Balance* (WLB) pada *single mother* yang bekerja dan menjadi ibu rumah tangga. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana gambaran WLB pada *single mothers* yang memiliki peran ganda. Sebuah penelitian sebelumnya ditemukan telah meneliti WLB dengan partisipan yang hanya berfokus pada ekspatriat, sehingga peneliti ingin mengkritisi penelitian menjadi lebih spesifik pada *gender* wanita. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan *grounded theory* pada sembilan wanita *single parent* yang bekerja untuk mengeksplorasi definisi, tantangan, dan dukungan dari WLB. Hasil penelitian ini menemukan suatu keunikan bahwa wanita *single parent* berperan ganda yang anaknya masih berada di fase *early childhood* dan *middle childhood* merasa dapat mencapai WLB. Sedangkan bagi seorang wanita *single parent* berperan ganda yang anaknya sudah di fase *adolescence* merasa bahwa WLB mereka belum seimbang. Meski begitu, seluruh partisipan tetap merasa bahagia dan nyaman dalam menjalani kehidupan, berkat kehadiran anak, keluarga, dan lingkungan sekitar yang mendukungnya.

**Kata Kunci:** Ibu Tunggal, *Work-Life Balance*, Karyawan

### **Abstract**

*There has been an increasing number of female employees who are also single parents in Indonesia. Seeing that the number of single mother workers continues to grow, until now there has been no research on Work-Life Balance (WLB) in single mothers who work and become housewives. With such a high demand of responsibilities, one question to be raised was how those women balance between work and their own life (work-life balance, WLB). One previous WLB research used expatriates as its participants. One drawback was that research was not considered as gender specific. Besides, there is no WLB research on single working mothers. Hence, the aim of this study is to illustrate the issue of WLB among female employees who are also single mothers. This study used a qualitative method and used nine participants to explore the definitions, challenges, and support for WLB. One unique result is that single parent women with multiple roles whose children were still in the early childhood and middle childhood phases felt that they could balance between work and their life. Meanwhile, for a single parent woman who has a dual role whose child is already in the adolescence phase, feels that their work and personal life is not balanced. In sum, all participants were happy and comfortable with their lives, the presence of children, families, and a strong support system.*

**Keywords:** *Single Mother, Work-Life Balance, Employees*

## **PENDAHULUAN**

Pada era saat ini banyak perempuan mulai bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, tidak hanya laki-laki, namun setiap figur dalam keluarga

memiliki perannya masing-masing. Tetapi di masa sekarang ini, pekerja perempuan meningkat cukup pesat. Berdasarkan data, sebanyak 50.70 juta penduduk berusia 15 tahun ke atas yang merupakan

pekerja wanita pada tahun 2020. Jumlah tersebut terus mengalami peningkatan sebesar 2.63% dibanding pada tahun sebelumnya. Sebanyak 26.65% pekerja wanita bekerja di bidang usaha tani, kebun, ternah, ikan, hutan, dan perburuan. Lalu, 19.65% merupakan tenaga produksi, operator alat angkutan dan pekerja kasar. Kemudian, sebanyak 9.8% merupakan tenaga kerja profesional. Sedangkan, 9.22% merupakan tenaga usaha jasa. Pekerja perempuan yang masuk ke dalam pemerintahan terdapat sebanyak 6.37% (Indonesia Investments, 2022). Oleh karena itu, peran perempuan yang sudah menikah untuk menjadi ibu rumah tangga dan mengurus anak, juga bekerja dinilai menjadi hal yang cukup biasa.

Pekerja perempuan di Indonesia tidak hanya terdiri dari perempuan yang *single* atau wanita karir saja, terdapat juga *single mother* yang bekerja. Ibu tunggal atau yang biasa disebut *single mother* merupakan sosok yang penting bagi anak yang berguna sebagai pengganti sosok ayah. Ibu tunggal juga merupakan wanita yang tangguh yang harus bisa mengurus rumah tangga dan juga mencari nafkah. Menurut Indonesia Investments (2022), jumlah ibu tunggal di Indonesia lebih banyak daripada jumlah ayah tunggal. Jumlah ibu tunggal tercatat sebesar 14.48%, sedangkan ayah tunggal sebesar 4.05 (Rahayu, 2017). Data dari PT X yang bergerak di bidang tekstil menunjukkan bahwa dari 335 karyawan di perusahaan 8.96% diantaranya adalah wanita dan 1.19% diantaranya merupakan *single mother*. Sedangkan data dari PT Y yang bergerak di bidang *food and beverage* menunjukkan bahwa terdapat 324 karyawan, dengan rincian karyawan yang memiliki jenis kelamin wanita sebanyak 38.27% dan 4.32% dari total karyawan merupakan *single mother*. *Single mother* harus bisa menyesuaikan diri untuk bekerja dan juga mengurus rumah dan anak. Menjadi ibu atau ayah tunggal prosesnya bisa karena perceraian, kematian, dan juga terjadinya kehamilan di luar nikah (Soemanto & Haryono, 2018).

Permasalahan *single mother* biasanya merupakan masalah ekonomi, karena mereka harus

mengurus segalanya sendiri tanpa bantuan dari orang lain. Terlebih lagi pada *single mother* yang sebelumnya menjadi ibu rumah tangga dan tidak memiliki pengalaman bekerja, terdapat kendala untuk mencari pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka (Indriana, 2021). Terkadang *single mother* mengalami stress karena harus bekerja siang, pagi, malam untuk mengatasi masalah ekonomi keluarga, seperti (a) biaya sekolah anak dan (b) kehidupan sehari-hari (Oktafia, 2019).

Masyarakat juga cenderung melihat sebelah mata kepada *single mother* yang disebabkan oleh perceraian. Tanpa melihat latar belakang, stigma terhadap *single mother* tersebut sudah cenderung jelek. Biasanya, *single mother* juga dibantu oleh orang tua atau pengasuh untuk menjaga anaknya. Hal muncul pada salah satu narasumber, P2 (Bela) yang menyatakan bahwa ia mendapatkan bantuan dari orang tua dan asisten rumah tangga untuk menjaga anaknya, yang menyatakan “Kalau lagi pergi saya biasa minta tolong orang tua untuk bantu jaga anak sih, sama yang beres-beres rumah kan ada mbak juga. Bisa dibilang saya masih punya waktu untuk saya sendiri karena ada bantuan dari sekitar saya.”

Berdasarkan fenomena tersebut, seringkali *single mother* merasakan ketidakseimbangan dan atau sulit membagi waktu antara bekerja, mengurus rumah, dan mengurus anak. Hal ini dikenal dengan istilah *work-life balance* (WLB), kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Salah satu narasumber, P1 (Ayu) juga menyatakan, “Pastinya *cape*, kita *double* ya sambil kerja, cuman balik lagi kita harus bisa fokus. Sedih juga untuk gak ada waktu sama anak, tapi mau gak mau ya harus gitu. *Maybe* kalo saya ga ada anak, mungkin saya gak punya perasaan yang sama kayak sekarang. Pas suami saya gak ada, pernah saya berpikir aduh mending *gue* udahan aja. Tapi kan tetap kita liat anak, aduh *ni* anak ntar sama siapa ya kan. Pasti adalah, kek gitu. Jadi anak itu penguat juga sih.”

Melalui pernyataan tersebut, muncul pertanyaan menarik bagaimana *single mother*

dengan WLB-nya. WLB mengacu pada individu yang memiliki cukup waktu untuk memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti dapat menghabiskan waktu bersama anggota keluarga, mendapatkan waktu luang untuk bersantai, adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Vyas & Shrivastava, 2017). Menurut Rifadha dan Sangarandeniya (2015), WLB merupakan kapabilitas seorang individu dapat memenuhi tugas dari pekerjaannya serta tuntutan dari luar pekerjaan, dan hal tersebut membuat individu bahagia. Dengan demikian, ketika individu berhasil menyeimbangkan kehidupan bekerja dengan kehidupan pribadinya, maka individu tersebut dinilai telah mencapai atau memiliki WLB yang baik. WLB juga merupakan suatu cara untuk karyawan memiliki gaya hidup sehat dan bermanfaat, sehingga hal itu dapat memengaruhi peningkatan kinerja mereka (Larasati & Istiqomah, 2019). Pada intinya WLB adalah tentang membantu menyeimbangkan tanggung jawab individu untuk bekerja dan untuk kehidupannya (Wicaksana & Asrunputri, 2020).

Fisher, Bulger, dan Smith (2009) mengatakan bahwa terdapat empat dimensi pembentuk WLB, yaitu: (a) *Work Interference with Personal Life*, mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya; (b) *Personal Life Interference with Work*, mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah di dalam kehidupan pribadinya, yang dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja; (c) *Personal Life Enhancement of Work*, mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang karena kehidupan pribadinya menyenangkan, maka hal ini dapat membuat suasana hati individu saat bekerja menjadi menyenangkan; (d) *Work Enhancement of Personal Life*, mengacu pada sejauh mana pekerjaan

dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu saat bekerja, memungkinkannya memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

WLB perlu untuk diteliti karena kaitannya dalam membuat seseorang menjadi lebih produktif dan menjadi lebih bahagia. Hal tersebut dapat terjadi karena mereka mempunyai waktu dan energi untuk melakukan hal lain yang disenangi. Penelitian sebelumnya menjelaskan manfaat yang didapatkan ketika seseorang mencapai WLB. Penelitian dari Mendis dan Weerakkody (2018) menerangkan bahwa dengan adanya praktik WLB yang baik dapat memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi, seperti menurunkan tingkat stres dan juga karyawan lebih merasa bahagia baik di tempat kerja maupun di rumah. Penelitian lainnya juga menyatakan bahwa WLB mampu memberikan manfaat untuk individu atau karyawan agar lebih produktif dan sehat dalam menjalani kehidupan pribadi dan profesional (Saina et al., 2016). Dengan demikian, penulis merasa WLB sangat penting untuk diteliti.

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa WLB pada dokter magang cenderung rendah. Hal tersebut ditandai dengan ketidakseimbangan kehidupan kerja, terutama bagi mereka yang memiliki anak dan pada wanita yang menghadapi masalah di tempat kerja (Rich et al., 2016). Sedangkan Vijayasingham et al. (2017) menemukan bahwa *illness work life balance* yang dinamis dan subjektif dapat merubah keseluruhan konsep kerja ideal dan aspirasi hidup. Tujuan ini juga mendorong perubahan pekerjaan yang bermakna secara subyektif sebagai tindakan manajemen moral dan kesehatan untuk mengendalikan masa depan penyakit. Penelitian dari Bansal dan Agarwal (2017) juga menyatakan bahwa ditemukan adanya masalah yang muncul terhadap WLB pada orangtua di India yang bekerja ganda dan diklasifikasikan dalam kategori determinan, konsekuensi, dan variabel intervensi.

Terdapat penelitian terbaru oleh Chew dan Cho (2019) yang juga meneliti WLB terhadap

ekspatriat di Singapura. Penelitian ini mengungkapkan definisi WLB melalui empat aspek, yaitu *time management*, *psychological detachment*, *fulfillment at work and outside work*, dan *diverse perspectives*. Hasil WLB pada penelitian tersebut merupakan masalah yang menonjol dalam Ekspatriat yang dapat menjadi dukungan untuk mengurangi tantangan dan membangun sumber daya agar mampu meningkatkan WLB pada Ekspatriat (Chew & Cho, 2019). Selain itu, partisipan dalam penelitian tersebut dinilai terlalu luas, karena tidak spesifik pada *gender* tertentu dan hanya berfokus pada ekspatriat. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk membuat penelitian yang lebih spesifik kepada *gender* wanita, karena sejauh ini juga belum ada penelitian mengenai WLB pada wanita yang bekerja dan menjadi ibu rumah tangga, khususnya *single mother*. Melihat banyaknya jumlah pekerja *single mother* saat ini terus bertambah, penelitian ini mampu memberikan keuntungan bagi pihak manajemen perusahaan dengan saran yang diberikan dalam menjaga relasi yang baik sehingga dapat bekerja dengan nyaman dan memberikan kinerja maksimal. Dengan demikian, peneliti ingin mengetahui gambaran WLB pada *single parent* yang bekerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yaitu teknik wawancara tidak berstruktur, dimulai dari pertanyaan umum dalam area yang luas pada penelitian. Triangulasi dilakukan untuk memeriksa kredibilitas atau keabsahan dari data penelitian kualitatif. Triangulasi metode yang dilakukan adalah dengan melakukan wawancara kepada beberapa partisipan agar mendapatkan jawaban dari beberapa perspektif, untuk mendapatkan hasil yang valid. Kriteria partisipan dalam penelitian ini adalah: (a) jenis kelamin wanita, (b) *single parent*, (c) berperan menjadi ibu rumah tangga, (d) bekerja sebagai karyawan tetap, dan (e) memiliki anak yang masih bersekolah. Setelah semua proses wawancara selesai, peneliti menganalisis data dengan proses *data reduction* (data reduksi), yaitu pengumpulan data kualitatif menghasilkan data dalam jumlah besar. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting. Setelah itu, data yang sudah direduksi kemudian dicari tema dan polanya. Seluruh partisipan pada penelitian ini telah diverifikasi oleh pihak organisasi, sehingga kredibilitas penelitian ini dapat dipercaya. Pelaksanaan wawancara penelitian ditunjukkan dalam Tabel 1.

**Tabel 1.** Pelaksanaan Wawancara Penelitian

Keterangan	Tanggal Wawancara	Durasi Wawancara	Sesi	Media
Partisipan 1 (Ayu)	08/04/2022	50 Menit	1x	Google Meet
Partisipan 2 (Bela)	08/04/2022	45 Menit	1x	Google Meet
Partisipan 3 (Ceri)	12/04/2022	45 Menit	1x	Google Meet
Partisipan 4 (Desi)	16/04/2022	75 Menit	1x	Google Meet
Partisipan 5 (Erna)	16/04/2022	70 Menit	1x	Google Meet
Partisipan 6 (Feni)	16/04/2022	35 Menit	1x	Offline
Partisipan 7 (Gea)	18/04/2022	60 Menit	1x	Google Meet
Partisipan 8 (Herna)	28/04/2022	35 Menit	1x	Offline
Partisipan 9 (Ida)	28/04/2022	50 Menit	1x	Google Meet

**Tabel 2** *Data Partisipan*

Keterangan	Umur (Tahun)	Domisili	Pekerjaan	Umur Anak (Tahun)
Partisipan 1 (Ayu)	33	Jakarta	Karyawan Swasta	5
Partisipan 2 (Bela)	32	Bogor	Karyawan Swasta	7
Partisipan 3 (Ceri)	29	Tangerang	Karyawan Swasta	7
Partisipan 4 (Desi)	47	Bandung	Dokter Gigi	14
Partisipan 5 (Erna)	29	Jakarta	Karyawan Swasta	4
Partisipan 6 (Feni)	43	Tangerang	Karyawan Toko Roti	11
Partisipan 7 (Gea)	33	Tangerang	Karyawan Swasta	6
Partisipan 8 (Herna)	43	Jakarta	Guru	13
Partisipan 9 (Ida)	46	Tangerang	Karyawan Swasta	17

## HASIL

Membahas mengenai WLB, terdapat tiga bagian yang juga ditemukan oleh penulis setelah melakukan proses wawancara kepada sembilan partisipan, yaitu definisi, tantangan, dan dukungan. Berikut adalah hasil yang didapatkan.

### *Definition of Work-Life Balance*

Definisi dari WLB mencakup empat aspek berikut, yaitu: *time management*, *psychological detachment*, *fulfillment at work and outside work*, dan *diverse perspectives*. *Time management* adalah tindakan dan proses perencanaan dan pelaksanaan kontrol sadar atas sejumlah waktu yang akan digunakan untuk aktivitas tertentu, khususnya untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas. *Time management* menjadi aspek yang paling sering disebutkan oleh partisipan dalam menjabarkan definisi dari WLB. Dikatakan mencapai WLB ketika individu bekerja dan mampu mengatur waktu, walaupun mempunyai sejumlah kewajiban yang berbeda tetapi dapat mengelola kewajiban tersebut antara pekerjaan dan rumah, seperti yang dikatakan oleh P3 (Ceri),

“Saya sudah 4 tahun bekerja mulai dari jam 9 pagi sampai jam 8 malam, bekerja juga sambil mengurus anak dan pekerjaan rumah. Kegiatan lain punya, saya usaha kecil-kecilan sih, usaha *online* gitu jadi jual alat-alat salon. Jadi ga cuman kerja tetap aja gitu seenggaknya saya

punya kegiatan lain biar produktif. Ngerasa kesulitan nggak sih, karena udah kebiasaan kali ya jadi saya sering punya jadwal yang sudah diatur kek mau apa dulu gitu. Saya sih pertama ngurus anak dulu pagi-pagi, nyiapin bekelnya. Terus curi-curi waktu buat cuci piring, nyapu, terus kalo udah selesai baru deh berangkat kerja. Yah pokoknya saya udah punya jadwal yang diatur, jadi semuanya terkendali sih. Kecuali kalo udah ga bisa dikendaliin lagi, biasanya orang tua turun tangan. Misal kalo anak saya tiba-tiba susah dibangunin jadi nanti orangtua yang bantu bangunin.”

P4 (Desi) juga mendefinisikan WLB sebagai keseimbangan dalam mengatur pekerjaan dan mengurus anak atau rumah, tetapi setelah melalui proses *interview*, P4 (Desi) merasa belum mencapai WLB karena belum bisa membagi waktu antara pekerjaan dan mengurus anak atau rumah.

“Saya mulai mengurus anak dari tahun 2013 sambil bekerja. Pada saat ini saya merasa kesulitan sampai saat ini dalam membagi waktu antara pekerjaan dan mengurus anak atau rumah karena harus bekerja lebih keras lagi untuk masa depan anak sehingga waktu dengan anak harus berkurang.”

Aspek kedua adalah *psychological detachment*. Sonnetag and Fritz (2007) mendefinisikan *psychological detachment* sebagai keadaan di mana individu mampu memisahkan diri secara mental dari pekerjaannya. Individu yang melakukan *psychological detachment* tidak memikirkan mengenai pekerjaan-

nya selama waktu pribadi dan atau ketika berada di luar waktu dan ruang kerja. Berikut pernyataan dari P5 (Erna),

“Kalau diluar jam kerja, saya biasa ngobrol sama anak, ngecek tugasnya, ngurus rumah dan bersih-bersih. Jadi memang gak pernah melakukan pekerjaan di luar jam kerja. Waktu tersebut digunakan untuk beristirahat atau *quality time* bareng keluarga aja. Saya merasa pekerjaan juga tidak mengganggu, karena pekerjaan juga hal yang penting gitu ya, harus dijalani dan disyukuri.”

P6 (Feni) tidak melakukan atau memikirkan pekerjaan di luar jam kerja, dan fokus kepada kehidupan pribadinya. Menurut partisipan, hal ini juga disebabkan karena pekerjaannya.

“Saya kan karyawan di toko roti ya, jadi memang ketika pekerjaan selesai itu, tidak ada pekerjaan lagi waktu di rumah. Selesai kerja saya bisa fokus untuk ngerjakan hal pribadi di kehidupan saya.”

Selanjutnya adalah aspek *fulfillment at work and outside work*, menekankan pada penyesuaian kebutuhan pribadi dan kerja. Ketika individu tersebut bekerja, tetapi masih bisa mengurus pekerjaan rumah, termasuk anak. Berikut adalah hasil wawancara yang peneliti dapatkan dari P1 (Ayu),

“Kalo lagi sakit ya, pernah sih keknya sekali. Kalo begitu saya sih, ijin atau cuti. Tapi kerjaan saya bawa pulang, jadi sambil liatin, sambil kerjain. Kalo lagi *overtime* kerja ya pastilah kepikiran, cuman kan di rumah saya juga pasang CCTV. Paling agak-agak kontrolinnya sedikit-sedikit. Ya ga *full* sih, tapi sedikit-sedikit diliatin. Soalnya kan dibantu orang tua juga.”

Aspek yang terakhir adalah *diverse perspectives*, pandangan akan suatu hal yang berbeda-beda bagi setiap individu, karena masing-masing mempunyai makna kehidupan tersendiri. P2 (Bela) merasa sudah dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan mengurus keluarganya, karena kedua hal tersebut dinilai penting dan harus dijalani, sehingga partisipan langsung dengan cepat menyesuaikan keadaannya.

“Keluarga tuh penting banget, apalagi ada anak ya karena anak bergantung sama ibunya gitu. Jadi semua keperluan dan kebutuhan anak ada sama orang tuanya. Dan saya selalu berusaha

biar anak saya juga selalu bahagia gitu. Kalo kerja juga penting, ya karena semua kebutuhan sehari-harinya kan didapatnya dari itu. Jadi itu udah tanggung jawab. Sebenarnya keluarga sama kerja ya sama-sama penting lah, makanya harus seimbang. Kalo saya nge rasanya udah seimbang sih, misal kalau pekerjaan saya udah selesai saya langsung fokus pada anak.”

Ketika membahas mengenai definisi dari WLB dalam penelitian ini, muncul pertanyaan apakah status *single mother* pada seorang ibu yang mengurus rumah tangga dan mengurus anak menjadi salah satu pengaruh bagi seorang individu dalam mencapai WLB. Bagi partisipan yang telah diwawancarai, beberapa merasa telah mencapai WLB karena dapat mengatur waktu dengan baik, sehingga pekerjaan dan kehidupan keluarga tidak mengganggu satu sama lain. Terdapat juga partisipan yang merasa belum mencapai WLB karena kesulitan dalam membagi waktu, dan partisipan ingin bekerja lebih keras lagi agar masa depan anaknya lebih terjamin.

### ***Challenges for Work-Life Balance***

Tiga tantangan utama untuk mencapai WLB, yaitu *challenges in the work domain*, *challenges in the nonwork domain*, dan *challenges stemming from personal attributes*. Tantangan pertama, *challenges in the work domain*, seperti budaya dalam organisasi yang menghargai waktu, menghargai kerja berlebihan, dan memprioritaskan pekerjaan daripada keluarga. P9 (Ida) merasakan tantangan ini terjadi dalam dirinya untuk mencapai WLB,

“Di lingkungan kerja kantor sih cukup kompetitif ya, karena dapet kompensasi kalau ada kerja lembur dan lebih disenangi sama atasan kita, semua jadi lomba-lomba buat ambil jam kerja yang banyak karena dapetnya *double*. Nah karena ada yang harus saya kerjakan, saya jadi lebih tertinggal di lingkungan kantor. Waktu awal-awal masuk, sempet ada rekan kerja yang nanya juga kenapa gak ambil itu, saya ceritain sedikitlah kondisi saya seperti apa, jadi memang di awal juga lingkungan kerja belum paham. Tapi mau gak mau sekarang saya pun ambil waktu *overtime* itu, satu sisi bisa mengikuti dan menyeimbangkan situasi di kantor, disisi lain saya bisa dapet kompensasi

lebih untuk biaya hidup. Kalau ditanya untuk waktunya gimana, saya cukup keteteran gitu.”

Tantangan berikutnya adalah *challenges in the nonwork domain*, yaitu pekerjaan pasangan karena perlu membagi waktu untuk mengasuh anak. Dalam penelitian ini, pekerjaan pasangan tidak menjadi tantangan, dikarenakan salah satu kriteria partisipan adalah *single mother*. Permasalahan keuangan keluarga juga menjadi tantangan dalam *challenges in the nonwork domain*, karena uang dipandang sebagai salah satu hal yang penting untuk mencapai *work-life balance*. P3 (Ceri) mengatakan bahwa saat ini pemasukannya memang sudah termasuk dalam kriteria atau kondisi yang mencukupi tetapi ia harus terus berusaha mendapatkan penghasilan yang lebih,

“Untuk pemasukan sekarang sih cukup, ya bisalah menuhin kebutuhan saya sama anak. Tapi kan manusia ga pernah puas ya, jadi saya tetap nyari pemasukan lainnya buat kebutuhan anak nantinya.”

Sedangkan P4 (Desi) menyatakan bahwa pemasukan yang didapat belum mencukupi kebutuhannya, hal ini dikarenakan oleh profesinya,

“Pemasukan saat ini belum cukup karena pemasukannya tidak menentu, dan banyak biaya yang harus saya keluarkan untuk hal lain juga. Mau gak mau harus terus bekerja lebih giat lagi buat mencukupi semuanya.”

Tantangan yang terakhir adalah *challenges stemming from personal attributes*, ketika individu ingin mencapai hal tertentu dalam pekerjaan yang membutuhkan banyak waktu dan pemikiran untuk mencapainya. P9 (Ida) menyatakan bahwa ada hal yang ingin dicapai dalam pekerjaannya,

“Ingin menjadi lebih baik, menjadi profesional. Pokoknya kegiatan ini dapat menjadi acuan untuk anak-anak saya juga kedepannya. Dan kalau ini sih banyak waktu yang tercurah buat usahanya jadi ga bisa dihitung lah. Ya ikutin SOP pekerjaan dan jadi lebih profesional lagi.”

Terkait tantangan WLB dalam penelitian ini, muncul pertanyaan apakah tantangan yang dihadapi seorang *single mother* akan menghalangi semangat dan keinginan individu dalam mencapai WLB maupun prestasi kerja. Pada beberapa partisipan merasa dengan kondisinya sekarang dan adanya kehadiran anaknya, yang memberikan mereka

kekuatan untuk bertahan. Tetapi beberapa partisipan lainnya masih merasa kurang cukup akan penghasilannya, sehingga partisipan ingin lebih giat lagi agar dapat mencukupi segala kebutuhan yang diperlukan. Tantangan lainnya juga didapatkan partisipan dari lingkungan kerja yang cukup kompetitif, sehingga partisipan perlu menyesuaikan dengan sistem kerjanya.

### ***Resources for Work-Life Balance***

Beberapa jenis dari *resources for work-life balance*, yaitu *resources in the work domain*, *resources in the nonwork domain*, dan *resources arising from personal attributes*. *Resources in The Work Domain* merupakan dukungan dari organisasi berupa fasilitas-fasilitas yang diberikan, seperti *gadget*, laptop, tempat olahraga, dan lain-lain. Dukungan dari *supervisor* juga cukup berpengaruh, seperti dukungan umum (membimbing dan membuat lingkungan menjadi menyenangkan), juga ada yang menawarkan dukungan khusus (emosional, informasional, dan instrumental). Disisi lain, terdapat juga dukungan dari sesama rekan kerja, saling membantu ketika ada keperluan lain yang mengharuskan untuk mengambil cuti. P7 (Gea) menceritakan bahwa pernah mendapatkan dukungan dari rekan kerjanya,

“Saya pernah, anak saya kan masih kecil. Waktu itu saya harus *meeting* dengan orang kantor, saya harus dimotivasi dan lain sebagainya. Nah disinilah letaknya, saya mau milih yang mana? Tapi ga mungkin kalo saya ninggalin anak, anak ga ada yang jaga. Otomatis saya bawa anak itu, bersama dengan saya. Saya bawa anak itu, sehingga dia bersama saya. Jadi ga mungkin saya tinggalkan anak itu, dan saya juga bisa menjalankan *meeting* itu. Saya juga bisa kontrol anak saya, semua itu saya bagi dengan tepat. Orang kantor ga masalah, karena mereka tau anak saya saat itu ga ada yang jaga. Awalnya saya udah bicara, saya gabisa dateng kalo anak saya ga ada yang jaga. Malah disuruh bawa anaknya, yauda saya bawa aja anak saya.”

Selanjutnya adalah *resources in the nonwork domain*, di mana ketika individu merasa terlalu

berlebihan dalam melakukan pekerjaan dan mengurus rumah tangga, individu akan mencari kehidupan pribadinya dengan pergi bersama teman atau melakukan hal lain. Faktor makro, berhubungan dengan kualitas hidup (seperti lingkungan yang aman dan bersih, fasilitas kesehatan, dan rekreasi, hal ini dapat memfasilitasi WLB). Faktor yang dapat meningkatkan lainnya adalah uang, waktu, dan energi (contoh tarif pajak yang lebih rendah dan adanya asisten rumah tangga. P2 (Bela) mempunyai lingkungan sosial yang baik dan partisipan juga mendapatkan bantuan dari asisten rumah tangga,

“Pergi sama temen-temen sih gak terlalu sering karena udah pada punya kesibukan masing-masing juga, tapi kita tetep saling *support* lah. Pasti ada satu bulan satu kali ketemu buat *sharing-sharing* kehidupan. Kalau lagi pergi saya biasa minta tolong orang tua untuk bantu jaga anak sih, sama yang beres-beres rumah kan ada mbak juga. Bisa dibilang saya masih punya waktu untuk saya sendiri karena ada bantuan dari sekitar saya.”

P8 (Herna) yang merasa belum mencapai WLB menyatakan bahwa partisipan mendapatkan bantuan dari jasa pemesanan makanan untuk membantu mengurangi kegiatan partisipan,

“Iya saya kan berangkat kerja pagi ya karena di sekolah. Kadang suka ga sempet masak in bekal sama makan siang buat anak saya. Makanya saya biasanya pesenin dia *catering* gitu sih, pesen sama kenalan kan masih murah. Jadi saya masakannya cuma buat makan malem aja gitu. Membantu banget sih langganan *catering* ini, cukup meringankan beban saya juga, jadinya ga usah cape-cape mikirin mau masak apa, beli bahan apa aja gitu.”

Kemudian terdapat jenis *resources arising from personal attributes*, suatu kondisi ketika individu berada di rumah dan tidak mengerjakan tugas pekerjaan kantor. Waktu menjadi hal utama yang diperhatikan dan diprioritaskan. Ada individu yang terlibat dalam kegiatan non-pekerjaan untuk dapat mencapai WLB, seperti ikut kelas bahasa, kegiatan sosial, dan lain-lain. Sumber lainnya yang juga dapat berpengaruh adalah tempat kerja dan atau lokasi tempat tinggal keluarga. P8 (Herna) tidak ada kegiatan lain selain

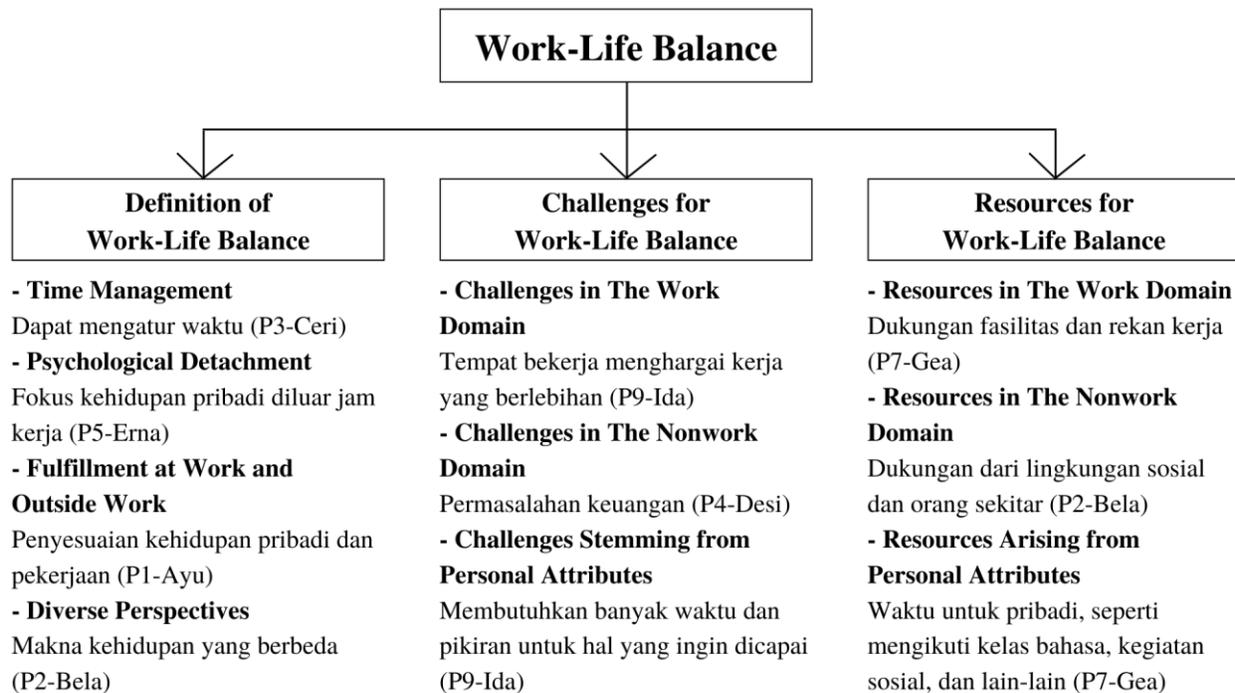
bekerja, mengurus anak dan mengurus rumah, karena partisipan merasa waktunya sudah banyak dihabiskan untuk kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

“Di luar jam kerja ya? Kalo WA kerjaan gitu kadang ada sih, cuma kalo emang penting ya baru saya bales. Karna kan kadang kalo lagi di rumah juga jarang buka *handphone*, ngurusin rumah, nyapu, ngepel, nyuci gitu. Paling biasa di telpon sih saya kalo emang penting. Kalo kegiatan lain sih saya ga ada sih, karena ya udah sibuk urusin anak, terus kerja juga. Jadi biasa kalo luang, ya cuma ajak anak saya jalan atau ngobrol-ngobrol aja sih kalo di rumah.”

Membahas mengenai dukungan WLB dalam penelitian ini, muncul pertanyaan apakah dukungan dari lingkungan sekitar juga memiliki pengaruh yang bagi seorang *single mother* dalam mencapai WLB. Bagi sebagian besar partisipan merasa bebannya sangat diringankan melalui pengertian dan bantuan yang mereka dapatkan dari lingkungan sekitar, sehingga partisipan bisa memiliki waktu untuk dirinya sendiri. Tetapi ada partisipan yang merasa tidak memiliki waktu lain karena waktunya sudah dihabiskan untuk kegiatan yang ada. Dengan demikian, berikut adalah ringkasan hasil penelitian ini secara keseluruhan, yang dapat dilihat pada Gambar 1.

## DISKUSI

Penelitian ini bertujuan melihat bagaimana gambaran WLB pada wanita yang memiliki peran ganda, yaitu bekerja dan menjadi *single mother*. Pada dasarnya *single mother* yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga tidak boleh melepas kodratnya sebagai wanita yang mengasuh anak dan menjalankan pekerjaan rumah (Layliyah, 2013). *Single mother* harus bekerja dan mengurus anak, apalagi dalam membesarkan anak dibutuhkan perhatian dan kasih sayang. Hal ini membuat *single mother* dituntut untuk dapat membagi waktu antara pekerjaan dan mengurus anak, di sisi lain jika lebih memprioritaskan pekerjaan maka anak akan kurang perhatian dan kasih sayang (Oktafia, 2019).



**Gambar 1.** Gambaran dan Aspek dari WLB pada Wanita Single Parent yang Bekerja

Dalam mengurus anak dibutuhkan cara yang beragam dan efektif, terlebih pada cara mengurus anak berbeda di setiap fasenya. Dalam perkembangan anak, terdapat 3 fase perkembangan (*Office of Disease Prevention and Health Promotion, 2022*) yaitu : (a) fase *early childhood*, anak dalam masa proses belajar untuk mengendalikan emosi sehingga dapat dikatakan aktif dan harus berada dalam pengawasan orang tua (Idris, 2016); (b) fase *middle childhood*, anak rentan dalam masalah emosional dan perilaku (Chazan *et al*, 2014); sedangkan pada (c) fase *adolescence*, anak memiliki pemikiran logis, bersifat abstrak dan idealistis (Diananda, 2018).

Pada penelitian ini telah menghasilkan suatu keunikan bahwa *single mother* berperan ganda yang anaknya masih berada di fase *early childhood* dan *middle childhood* dapat mencapai WLB. Hal tersebut dikarenakan anak pada fase ini masih dapat dititipkan kepada kerabat atau orang terpercaya, sehingga anak lebih mudah diatur dan diawasi. Padahal pada umumnya, waktu yang dihabiskan untuk mengurus

anak pada fase tersebut akan lebih banyak dan dapat mengganggu WLB individu. Pernyataan ini juga didukung oleh Sembiring (2021) bahwa orang tua tunggal yang bekerja dan masih mengurus anak berusia dibawah enam tahun, akan memicu stres dan beban terhadap emosinya karena perlu menyediakan tempat penitipan anak. Berbeda dengan hasil penelitian ini, kesulitan untuk mengurus anak lebih dirasakan oleh *single mother* berperan ganda yang anaknya masih berada di fase *adolescence*. Partisipan merasa bahwa anak pada fase ini mulai memiliki sifat pemberontak, sehingga sulit untuk diatur dan membuat partisipan harus turun tangan dalam mendidik anaknya sendiri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa enam dari sembilan partisipan telah mencapai WLB pada *single mother* yang bekerja, sedangkan tiga partisipan lainnya tidak dapat mencapai WLB. Jika dilihat dari rentang umur yang ditetapkan Hasil Rapat Kerja Unit Kerja Koordinasi (UKK) Pediatri Sosial di Jakarta, keenam partisipan yang berhasil mencapai WLB diketahui memiliki anak pada fase *early childhood* (0-8 tahun)

dan *middle childhood* (sampai 12 tahun). Sedangkan ketiga partisipan lainnya diketahui memiliki anak pada fase *adolescence* (sampai 19 tahun) (Jahja, 2011). Hasil temuan ini juga diperkuat pada empat aspek dari WLB dalam mengidentifikasi hasil wawancara partisipan.

Beberapa persamaan dan perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cho dan Chew (2019) juga telah ditemukan. Keduanya memiliki partisipan yang dapat mendefinisikan WLB sebagai hal penting untuk dipenuhi dalam membagi waktu dan perhatian pada domain kerja dan non kerja. Seluruh partisipan dari kedua penelitian ini sama-sama berusaha untuk menyeimbangkan waktu dan energi untuk kehidupan pribadi, serta menghasilkan pencapaian di tempat kerja. Sedangkan perbedaan dari kedua penelitian ini dapat terlihat pada dukungan dan tantangan yang dihadapi partisipan di lingkungan kerja. Pada penelitian sebelumnya ditemukan bahwa sebagian besar partisipannya menghadapi banyak tantangan dan kesulitan dari tempat kerja, akibat kurang mendapat dukungan dari lingkungan kerja. Bertolak belakang dengan hasil penelitian ini, partisipan justru mendapat dukungan penuh dari tempat kerjanya dan sejalan dengan penelitian Rich et al (2016) yang mengatakan bahwa adanya dukungan emosional dan praktis dari keluarga dan teman sebagai kekuatan untuk dokter magang saat menjalani pelatihan, sehingga tantangan yang muncul berasal dari kesulitan dalam mengatur waktu untuk merawat dan mendampingi anak, serta mengurus pekerjaan rumah seperti halnya pada temuan Bansal dan Agarwal (2017) bahwa seseorang yang memiliki anak kecil dan tahap awal karir ditemukan paling sulit dalam hal mengalami WLB. Dalam temuan ini, para wanita *single mother* merasa bahagia dan nyaman dengan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Seperti pada halnya mereka menganggap pekerjaan sebagai kewajiban dalam memenuhi kebutuhan pribadi dan anaknya yang harus dijalani dan disyukuri. Para wanita *single mother* memaknai keluarga sebagai hal yang penting, sehingga mereka selalu berusaha semaksimal mungkin untuk membahagiakan

keluarganya dengan semangat bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Temuan dalam penelitian ini, wanita *single mother* memiliki tantangan dalam masalah keuangan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Oleh karena kesibukan tiap individu dalam pemenuhan kehidupan, wanita *single mother* jarang memiliki waktu pribadi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang ditujukan kepada pihak manajemen perusahaan yang mempekerjakan karyawan dengan status *single mother*. Salah satu partisipan menyarankan untuk mengadakan kegiatan semacam konsultasi rutin yang bertujuan memaintain kesejahteraan para karyawannya. Perusahaan khususnya rekan kerja juga diharapkan untuk membantu mempertahankan WLB yang telah dicapai dengan tetap menjaga relasi dan komunikasi yang baik, serta memberikan lebih banyak dukungan baik secara emosional maupun fasilitas. Hal tersebut bertujuan agar mereka merasa diperhatikan dan membantu meringankan tekanan yang ada, sehingga dapat bekerja dengan nyaman dan memberikan kinerja yang maksimal.

Penelitian ini juga ditemukan bahwa WLB pada *single mother* yang bekerja menghasilkan peningkatan yang positif. Penelitian kualitatif ini juga tidak menawarkan generalisasi umum dikarenakan keterbatasan jumlah partisipan yang kecil yaitu sembilan partisipan, sehingga proses penelitiannya juga terbatas. Pada proses pencarian penelitian juga dapat bias, karena karakteristik pada penelitian ini jarang ditemui, sehingga kami memakan waktu lama untuk melakukan proses penelitiannya. Oleh karena itu, kami menyarankan untuk penelitian selanjutnya menggunakan penelitian kualitatif dengan skala yang besar dan meneliti penyebab dari WLB yang tidak tercapai pada *single mother* yang bekerja dan memiliki anak remaja.

## SIMPULAN

*Work-Life Balance* (WLB) sendiri mencakup beberapa aspek yaitu *time management*, *psychological detachment*, *fulfillment at work and*

*outside work*, dan *diverse perspectives*. WLB memiliki beberapa tantangan utama juga, yaitu *challenges in the work domain*, *challenges in the nonwork domain*, dan *challenges stemming from personal attributes*. Beberapa tantangan tersebut digunakan agar dapat mencapai titik keseimbangan tersebut. Penelitian kami ini juga meneliti beberapa *single mother* yang bekerja sebagai karyawan swasta, dokter gigi, guru, dan juga karyawan toko roti.

Berdasarkan hasil yang kami dapatkan melalui wawancara beberapa partisipan dapat disimpulkan bahwa para *single mother* yang bekerja ini mengerti maksud dari WLB. Menurut partisipan, WLB adalah kondisi di mana mereka dapat membedakan dan menyesuaikan kehidupan bekerja dan mengurus rumah tangga. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari partisipan sudah merasa mencapai WLB.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bansal, N. & Agarwal, U. (2017). Exploring work-life balance among indian dual working parents: A qualitative study. *Journal of Management Research*, 17(2), 99-111. Diunduh dari [https://www.researchgate.net/publication/319155016\\_Exploring\\_Work-life\\_Balance\\_among\\_Indian\\_Dual\\_Working\\_Parents\\_A\\_qualitative\\_study](https://www.researchgate.net/publication/319155016_Exploring_Work-life_Balance_among_Indian_Dual_Working_Parents_A_qualitative_study)
- Chazan, M., Laing, A.F., & Davies, D. (2014). *Emotional and Behavioural Difficulties in Middle Childhood: Identification, Assessment and Intervention in School*. New York (US): Routledge.
- Cho, E. & Chew, I. C. (2019). Work-life balance among self-initiated expatriates in Singapore: Definitions, challenges, and resources. *Current Psychology*, 4612-4623. doi: 10.1007/s12144-019-00413-8
- Dewi, L. (2017). Kehidupan keluarga single mother. *Jurusan Bimbingan dan Konseling, Universitas Negeri Padang, Sumatra Barat*. doi: 10.23916/08422011
- Diananda, A. (2018). Psikologi remaja dan permasalahannya. *ISTIGHNA: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 1(1), 116-133. doi: doi.org/10.33853/istighna.v1i1.20.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/non-work interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. doi: 10.1037/a0016737
- Idris, H. M. (2016). Karakteristik anak usia dini. *Hasil Riset Pendidikan Guru Anak Usia Dini*. Permata : Edisi Khusus.
- Jahja, Y. (2011). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah. (2019). The effects of work-life balance towards employee engagement in millennial generation. *Atlantis Press*, 304(Acpch 2018), 390–394. doi: 10.2991/acpch-18.2019.93
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2018). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: A mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72. doi: 10.4038/kjhrm.v12i1.42
- Moleong, L. J. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Office of Disease Prevention and Health Promotion. (2022). Early and middle childhood. *Health.gov*. Diunduh dari <https://www.healthypeople.gov/2020/topics-objectives/topic/early-and-middle-childhood>
- Oktafia, D. K. (2019). *Hardiness pada single mother*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Rahayu, A. S. (2017). Kehidupan sosial ekonomi *single mother* dalam ranah domestik dan publik. *Jurnal Analisa Sosiologi*, 6(1), 82-99. Diunduh dari <https://media.neliti.com/media/publications/227639-kehidupan-sosial-ekonomi-single-mother-d-f8aff331.pdf>
- Rifadha, M. U. F., & Sangarandeniya, Y. M. S. W. V. (2015). The impact of work life balance on

- job satisfaction of managerial level employees of people's bank, (head office), Sri Lanka. *Journal of Management*, 12(1), 17. doi: 10.4038/jm.v12i1.7583
- Rich, A., Viney, R., Needleman, S., Griffin, A., & Woolf, K. (2016). 'You can't be a person and a doctor': the work-life balance of doctors in training: A qualitative study. *BMJ Open*, 6(12), e13897-. doi:10.1136/bmjopen-2016-013897
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh worklife balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) wilayah Suluttenggo area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 4(3), 1-9. doi: 10.35797/jab.4.3.2016.12892.%25p
- Schaar, D. V. (2022). *Pengangguran & Tenaga Kerja di Indonesia*. Indonesia-Investments. Diunduh dari <https://www.indonesia-investments.com/id/keuangan/angka-ekonomi-makro/pengangguran/item255>
- Sembiring, A. A. R. B. (2021). *Gambaran work life balance pada pegawai satuan polisi pamong praja di kota Binjai*. [Skripsi Sarjana tidak dipublikasikan]. Universitas Medan Area.
- Soemanto, R. B., & Haryono, B. (2018). Kenakalan pelajar dalam keluarga single parent: Studi kasus pada pelajar dalam keluarga single parent di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Girimarto, Wonogiri Tahun 2012/2013. *Jurnal Analisa Sosiologi*, 4(2). doi: 10.20961/jas.v4i2.17430
- Soge, E. M. T., Bunga, B. N. K., Thoomaszen, F. W., & Kiling, I. Y. (2016). Persepsi ibu terhadap keterlibatan ayah dalam pengasuhan anak usia dini. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 8 (2). doi: 10.15294/intuisi.v8i2.8617
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204-221. doi: 10.1037/1076-8998.12.3.204
- Vijayasingham, L., Jogulu, U., & Allotey, P. (2017). Work change in Multiple Sclerosis as motivated by the pursuit of Illness-Work-Life Balance: A qualitative study. *Multiple Sclerosis International*, 1-7. doi: 10.1155/2017/8010912
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors affecting work life balance - a review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194-200. Diunduh dari [http://www.pbr.co.in/2017/2017\\_month/Jan/20.pdf](http://www.pbr.co.in/2017/2017_month/Jan/20.pdf)
- Wicaksana, S. A., Suryadi, & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi dimensi-dimensi work-life balance pada karyawan generasi milenial di sektor perbankan. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(2), 137-143. doi: 10.31294/widyacipta.v4i2.8432

---

Naskah masuk: 1 Mei 2022

Naskah diterima: 13 September 2022