

Pengalaman Wanita Karir Dalam Menyeimbangkan Tanggung Jawab Keluarga Dan Pekerjaan: Sebuah Studi Fenomenologis

Shazfa Ailsa Qonita, Muhammad Syifaul Muntafi, Malikh

Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Jl. Dr. Ir. H. Soekarno No.682, Gn. Anyar, Kec. Gn. Anyar, Surabaya, 60294

E-mail: 11040121170@uinsa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) pada wanita karir yang sudah berkeluarga. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi, di mana pengalaman hidup wanita karir dalam menghadapi peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga menjadi fokus utama. Subjek penelitian terdiri dari tiga wanita karir berusia 38-44 tahun yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui wawancara terstruktur dan observasi, kemudian dianalisis menggunakan analisis tematik. Hasil penelitian mengidentifikasi lima strategi utama yang diterapkan oleh subjek dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yaitu *alternating*, *outsourcing*, *bundling*, *techflexing*, dan *simplifying*. Selain itu, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa para subjek berhasil mencapai *Work-Life Balanced* melalui pemenuhan aspek *Work Interference With Personal Life*, *Personal Life Intereference With Work*, *Personal Life Enhancement With Work*, dan *Work Enhancement With Personal Life*.

Kata Kunci: *Work-life balance*; Wanita karir; Peran ganda

PENDAHULUAN

Berdasarkan laporan dari Kompas.id (2024), data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan adanya peningkatan jumlah pekerja perempuan di Indonesia. Tingkat keikutsertaan angka kerja wanita di tahun 2022 mencapai 58,84%, yang kemudian pada tahun 2023 terjadi peningkatan dari tahun sebelumnya mencapai 60,18% (KPPA, 2021). Selain itu, Dinas KOMINFO Provinsi Jatim (2023) juga melaporkan hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), yang menunjukkan adanya peningkatan jumlah perempuan yang bekerja di Jawa Timur sebesar 0,74%, sehingga mencapai 16,27 juta orang pada tahun 2021. Perubahan ini mencerminkan pergeseran peran perempuan dalam masyarakat, yang sebelumnya lebih dominan di ranah domestik, kini mulai aktif berpartisipasi dalam memperkuat perekonomian keluarga.

Meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja memiliki dampak positif, namun juga membawa tantangan tersendiri (Haryrizki & Afiati, 2022). Chourasiya dan Agrawal (Chourasiya & Agrawal, 2019; Liantama & Dahesihsari, 2022) mengemukakan bahwa individu yang berada pada rentang usia 25-44 tahun umumnya fokus pada pengembangan karir dan stabilitas kerja. Bagi wanita karir yang sudah berkeluarga, mereka menghadapi tuntutan peran ganda, yaitu sebagai pekerja dan pengelola rumah tangga. Hal ini menimbulkan tantangan besar dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut laporan dari Kompas.com (2022), banyak wanita karir yang berkeluarga mengalami kesulitan menjaga *work-life balance* akibat tuntutan kedua peran tersebut.

Tuntutan sebagai pekerja maupun ibu rumah tangga, atau yang dapat disebut dengan peran ganda, bukanlah hal yang mudah bagi wanita karir berkeluarga (Amruloh & Pamungkas, 2021). Wanita yang menghadapi peran ganda ini cenderung mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Penelitian yang dilakukan

oleh Pratiwi *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa wanita yang menikah muda kerap kesulitan dalam menyeimbangkan peran sebagai ibu rumah tangga dan pekerja profesional. Faktor yang mempengaruhi ketidakseimbangan tersebut antara lain adalah kurangnya kemampuan dalam manajemen waktu dan skala prioritas (Wibowo & Hartono, 2020). Hal ini bertentangan dengan pandangan Sawitri (2024) yang menyatakan bahwa *work-life balance* mengacu pada kemampuan individu untuk secara efektif mengelola dan memprioritaskan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Fisher, Bulger, dan Smith (Fisher *et al.*, 2009; Wicaksana & Asrunputri, 2020) menyebutkan bahwa *work-life balance* terdiri dari empat dimensi, yaitu *Work Interference With Personal Life (WIWPL)* yang mengukur sejauh mana pekerjaan berpengaruh kepada kehidupan pribadi, *Personal Life Interference With Work (PLIWW)* yang mengukur sejauh mana kehidupan pribadi berpengaruh kepada pekerjaan, *Personal Life Enhancement Of Work (PLEOW)* yang mengukur sejauh mana kehidupan pribadi berpengaruh pada performa kerja, dan *Work Enhancement Of Personal Life (WEOPL)* yang mengukur sejauh mana pekerjaan dapat berpengaruh kepada kualitas hidup. Kurt *et al.*, (Kurt Sandholtz, Brooklyn Derr, Kathy Buckner, 2002; Richardson, 2019) menyebutkan bahwa terdapat upaya yang dapat dilakukan wanita karir agar dapat membentuk *work-life balance* yang baik, yakni *Alternating, Outsourcing, Bundling, Techflexing* dan *Simplyfing*.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan di atas, penelitian ini diambil karena meningkatnya tantangan yang dihadapi oleh wanita karir, khususnya mereka yang menjalani peran sebagai ibu rumah tangga dan ibu bekerja. Fenomena ini semakin relevan dengan peningkatan partisipasi perempuan dalam dunia kerja yang disertai dengan beban peran ganda, yang dapat memengaruhi keseimbangan hidup mereka (Aeni *et al.*, 2024). Hal ini sesuai dengan temuan Murdaningrum (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki korelasi positif terhadap *work-life balance* pada wanita karir yang berperan sebagai ibu rumah tangga dan ibu bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Lebih lanjut, Creswell (Creswell, 2007; Susila, 2015; Saputri, 2023) mengatakan bahwa penelitian fenomenologi menggambarkan pengalaman hidup seseorang dengan tujuan guna mengemukakan serta mengkaji suatu situasi maupun kejadian tertentu yang khas dan unik dari pengalaman hidup individu. Subjek dalam penelitian ini adalah wanita karir yang memiliki kriteria 1) Wanita karir yang sudah berkeluarga, 2) Memiliki anak, 3) Berumur 38-44 tahun. Teknik pengambilan subjek dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode *Purposive Sampling*, yang berlandaskan pada kriteria-kriteria tertentu yang sudah ditetapkan dan sesuai dengan tujuan penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan observasi. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara terstruktur.

Dalam penelitian ini, peneliti telah menyiapkan instrumen penelitian berupa daftar pertanyaan wawancara yang akan diajukan kepada subjek penelitian selama proses wawancara. Sebelum memulai wawancara, peneliti akan memberikan *informed consent* kepada subjek untuk menentukan kesediaannya dalam berpartisipasi pada penelitian ini, serta bersedia untuk memberikan data pribadinya kepada peneliti. Dalam menganalisis data, penulis menggunakan analisis data tematik. Boyatzis (Boyatzis, 1998; Putri *et al.*, 2022) menjelaskan bahwa *Thematic Analysis* merupakan cara yang dilakukan untuk mengidentifikasi tema-tema yang sudah ditetapkan dalam suatu fenomena. Tema dari penelitian ini diidentifikasi kemudian ditulis dengan dikodekan secara induktif (*data driven*) dengan menggunakan data mentah hasil transkrip dan wawancara.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Analisis Data

Tema	Subjek TA	Subjek LS	Subjek MA
Work Interference With Personal Life	Mampu mengatur tanggung jawab pekerjaan dan keluarga	Memiliki pengelolaan waktu yang efektif	Mampu mengatur waktu antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga
Personal Life Interference With Work	Mampu menempatkan diri di berbagai situasi	Ketenangan dalam menghadapi segala situasi	Mampu menjaga profesionalisme
Personal Life Enhancement Of Work	Mengenali karakteristik diri yang dapat dikembangkan	Memiliki growth mindset	Berkeinginan untuk Mendorong Batas Diri
Work Enhancement Of Personal Life	Mendapatkan dukungan emosional di tempat kerja	Mengoptimalkan pertumbuhan karir	Kurangnya mendapat dukungan organisasi
Regulasi Emosi	Memiliki pengelolaan energi negatif yang baik	Menekan emosi untuk menjaga profesionalisme	Mengenali batasan diri ketika suasana hati sedang buruk

Subjek TA

Subjek TA merupakan wanita karir yang sudah berkeluarga dan berusia 44 tahun. Subjek TA berlatar belakang S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bandung. Saat ini menjabat sebagai Credit Underwriter Officer di salah satu Bank Swasta. Lama bekerja subjek TA kurang lebih 21 tahun dan sudah mencapai kepuasan dalam jenjang karir.

a) Work Interference With Personal Life

Dalam menjalani perannya sebagai ibu bekerja dan ibu rumah tangga, subjek TA memiliki kemampuan diri yang baik dalam mengatur tanggung jawab pekerjaan dan keluarga.

"Pasti kan kita itu, mmm.. dituntut untuk setelah jam, setelah office hour pun, istilahnya ada lemburan, karena kan kita ngejar target kerjaan ya. Nah, dikala kita memang udah harus istilahnya nyampe rumah nih, kita harus nyiapin makan malam untuk keluarga, terus harusnya kita udah jamnya istirahat, bersama keluarga, disana kita dituntut ada waktu lebih untuk menyelesaikan pekerjaan di malam hari itu. sekarang tinggal kembali lagi ke individualnya masing-masing adalah gimana caranya kita membagi waktu itu"

b) Personal Life Interference With Work

Dalam menghadapi situasi di kehidupan pribadi yang mungkin mengganggu, subjek mampu untuk menempatkan dirinya dengan baik sehingga tidak mengganggu performa kerja.

"kita harus bisa menempatkan diri kita ya, katakanlah sesedih sedihnya apapun, kita begitu udah nyampe kantor kita udah kayak pake topeng lah, begitu kan. Di kantor ya kita harus tetep full senyum."

c) Personal Life Enhancement Of Work

Kemampuan subjek dalam mengenali dirinya sendiri, sehingga mengetahui apa yang harus dikembangkan dari kepribadiannya dan menyesuaikan dengan lingkungan pekerjaan.

“yang mungkin aku harus lebih mengembangkan diri, dimana jangan sampai aku ini dicap sama orang, aku ini orang yang gak peduli”

d) Work Enhancement Of Personal Life

Subjek mendapatkan lingkungan kerja yang dapat membantu kesejahteraan diri.

“nah kalo di kantor yang tante rasain dari team leader kita dari atasan langsung kita. orang ini memang pembawaannya baik dan dia itu ingin mensejahterakan anak buahnya. oh itu nyaman banget tuh banget kerja di bawah tim leader yang seperti itu”

e) Regulasi Emosi

Subjek mampu untuk mengelola energi negatif dan merubahnya menjadi energi yang positif.

“Contohnya gini, kalo misal kita lagi sedih pasti kita akan murung dong. Nyampe kantor ya kan, akan murung.. ee.. tapi disitu kalo tante pribadi adalah ayok, aku gamau deh jadi pertanyaan kan”

Subjek LS

Subjek LS merupakan wanita karir yang sudah berkeluarga dan berusia 44 tahun. Subjek LS berlatar belakang S1 Psikologi Universitas Surabaya. Saat ini menjabat sebagai Business Manager di salah satu Bank Swasta. Lama bekerja subjek LS kurang lebih 21 tahun dan sudah mencapai kepuasan dalam jenjang karir.

a) Work Interference With Personal Life

Dalam menjalani perannya sebagai ibu bekerja dan ibu rumah tangga, subjek LS tidak memiliki kesulitan dalam mengatur tanggung jawab pekerjaan dan rumah.

“tidak terlalu sulit. Karena kalau kerja di kantor itu waktunya sudah pasti, dari jam 8 pagi sampai jam 5 sore. Dan dirumah juga ada ART yang bisa bantu. Jadi kalau mau fokus sama kerjaan rumah, begitu sampe rumah itu pikirannya sudah dirumah ngga dikantor lagi, gitu.”

b) Personal Life Interference With Work

Dalam menghadapi situasi di kehidupan pribadi yang mungkin mengganggu, subjek memiliki sifat yang tenang, sehingga mampu menghadapi masalah dengan baik.

“kalau saya sih easy going aja. Artinya kalau tugas kantor yaudah jalan di kantor, tugas dirumah kan ada ruangnya sendiri, jadi ngikutin arus aja”

c) Personal Life Enhancement Of Work

Kemampuan subjek dalam mengenali dirinya sendiri, sehingga mengetahui apa yang harus dikembangkan dari kepribadiannya dan menyesuaikan dengan lingkungan pekerjaan.

“sifat asli saya kan ga banyak ngomong, pendiem, sementara di marketing kan harus orang yang banyak ngomong, banyak bergaul jadi saya harus berubah”

d) Work Enhancement Of Personal Life

Subjek mendapatkan kesempatan untuk dapat mengoptimalkan perkembangan karir

“saya dulu menantang diri sendiri jadi kan dulu awalnya lebih banyak di customer service sama talent tidak memerlukan banyak ngomong. Atasan saya menawarkan kesempatan untuk pindah ke marketing, yang sangat berbeda dari service, dan saya harus belajar untuk lebih terbuka.”

e) Regulasi Emosi

Subjek memiliki kemampuan dalam menekan emosi demi menjaga profesionalisme.

“kalau saya sih cuek. Artinya kalo sudah di kantor sudah nggak ada waktu untuk ngeprioritasin mood lagi bete, karena ya itu tadi saya kan team leader, kalau saya sendiri lembek, tim akan juga ikut hal yang sama.”

Subjek MA

Subjek MA merupakan wanita karir yang sudah berkeluarga dan berusia 38 tahun. Subjek MA berlatar belakang D3 Pariwisata Universitas Merdeka Malang. Saat ini menjabat sebagai Travel Agent di salah satu Travel Swasta. Lama bekerja subjek MA kurang lebih 16 tahun dan sudah mencapai kepuasan dalam jenjang karir.

a) Work Interference With Personal Life

Dalam menjalani perannya sebagai ibu bekerja dan ibu rumah tangga, subjek MA mampu membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga.

“istilahnya tuh gimana caranya bisa selesai, ya memang harus diatur-aturl sendiri semua harus selalu pantau jam-jam jam sekian Tante harus punya target.”

b) Personal Life Interference With Work

Dalam menghadapi situasi di kehidupan pribadi yang mungkin mengganggu, subjek mampu memfokuskan diri dan menjaga profesionalisme di tempat kerja.

“karena saya di bidang pelayanan, tetap harus tetap manis. Istilahnya orang tuh kayak apa ya, pake topeng lah. Harus bisa mengenyampingkan perasaan negatif, karena kan juga satu ruangan sama bos.”

c) Personal Life Enhancement Of Work

Kemampuan subjek dalam mengenali dirinya sendiri, sehingga mampu mendorong batas diri dan keluar dari zona nyaman.

“nggak ada ya, karena istilahnya itu semua harus dicoba, kalau aku malu-malu nggak akan bisa maju seperti ini ya.”

d) Work Enhancement Of Personal Life

Subjek tidak mendapatkan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dan mendengarkan keluhan karyawan.

“Iya perlu sebenarnya. kebetulan di tempat tante itu jarang menampung seperti itu, jadi ya sibuk sendiri-sendiri ya..”

e) Regulasi Emosi

Subjek memahami batasan dirinya dan dapat mengendalikan emosi negatif agar tidak mengganggu produktivitas.

“nah kalau lagi mood baik itu wah semangat banget gitu, tapi kalau lagi pas moodnya lagi jelek. Caranya itu ya udah rebahan sebentar 10-15 menit setelah itu selesai, gak dibawa lagi bad moodnya itu”

PEMBAHASAN

Keputusan seorang wanita karir yang sudah berkeluarga untuk tetap bekerja menimbulkan berbagai perspektif pro dan kontra. Wanita karir yang sudah bekerja dapat memberikan kesempatan kepada dirinya untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dan juga membantu perekonomian keluarga (Waskita Utama Putra, 2019). Namun, di sisi lain bekerja juga dapat membuat waktu keluarga ibu yang bekerja akan berkurang (Ivana & Partasari, 2023). Sebagai wanita karir yang sudah berkeluarga, maka dua peran yang dipikul yakni sebagai ibu dan pekerja, sama beratnya dan sama pentingnya. Sehingga, keseimbangan antara kedua peran tersebut harus dijaga dengan baik (Rahayu & Hapsari, 2023).

Penelitian ini fokus kepada bagaimana ibu bekerja dapat membangun *work-life balance* yang baik. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat dicapai dengan menerapkan strategi untuk membangun keseimbangan yang baik bagi wanita

karir yang sudah berkeluarga (Alqahtani, 2020). Kurt *et al.*, (Kurt Sandholtz, Brooklyn Derr, Kathy Buckner, 2002; Richardson, 2019) menyebutkan terdapat lima strategi yang tidak hanya berfungsi sebagai metode, tetapi juga menggambarkan dinamika interaksi subjek, yakni *Alternating*, *Outsourcing*, *Bundling*, *Tecflexing*, dan *Simplifying*. Strategi *alternating* menekankan pentingnya memberikan ruang bagi diri sendiri untuk dapat beristirahat dan melakukan relaksasi diri di tengah kesibukan yang secara tidak sadar terceminkan dalam pengalaman ketiga subjek yang merasa perlu untuk menciptakan momen ketenangan. Kemudian, strategi *outsourcing* menunjukkan tekad ketiga subjek untuk meminta dukungan, dimana mereka melibatkan anggota keluarga dan asisten rumah tangga (ART) untuk dapat meringankan tanggung jawab, menegaskan bahwa mereka tidak menjalani proses ini secara individual.

Selain itu strategi *bundling* menggambarkan cara ketiga subjek mengintegrasikan aktivitas sehari-hari, seperti memasak sambil menyelesaikan pekerjaan, sehingga tetap berusaha dan dapat menjalankan peran ganda mereka sebagai ibu dan pekerja. Lalu strategi *techflexing*, memanfaatkan teknologi menjadi alat yang memungkinkan subjek untuk tetap dapat terhubung dengan keluarga, menjaga peran ketiga subjek sebagai ibu dan istri meskipun terlibat dalam kesibukan profesional. Dan yang terakhir adalah strategi *simplifying* yakni strategi yang dilakukan dengan mengurangi kegiatan yang tidak diperlukan. Hal ini telah dilakukan oleh dua subjek yang memilih untuk memfokuskan perhatian mereka pada pekerjaan utama dan mengurangi keterlibatan dalam aktivitas yang tidak esensial, seperti gosip atau berita yang tidak relevan. Secara keseluruhan kelima strategi ini mencerminkan upaya sadar para subjek dalam membangun dan mempertahankan keseimbangan kerja-hidup yang baik.

Hasil penelitian ini mengungkapkan pengalaman subjek TA, LS, dan MA dalam membangun *work-life balance*, yang mencakup seluruh dimensi *work-life balance* sebagaimana diuraikan oleh Fisher, Bulger dan Smith (Fisher *et al.*, 2009; Ratna Sari & Sahrah, 2023). Keempat aspek tersebut—*Work Interference With Personal Life*, *Personal Life Interference With Work*, *Personal Life Enhancement of Work*, dan *Work Enhancement of Personal Life*—menjadi perspektif untuk memahami interaksi kompleks antara pekerjaan dan kehidupan pribadi subjek (Mahardika *et al.*, 2022). Aspek *Work Interference With Personal Life* merupakan aspek yang mengukur sejauh mana pekerjaan dapat berpengaruh pada kehidupan pribadi individu. Ketiga subjek mendeskripsikan bagaimana mereka mengelola waktu dan tanggung jawab dalam menjalankan peran sebagai ibu bekerja di tengah kesibukan. Pengaturan waktu yang efektif memungkinkan bagi mereka untuk dapat memberikan perhatian pada diri sendiri sekaligus memenuhi kewajiban terhadap keluarga dan juga pekerjaan.

Pada aspek *Personal Life Interference With Work*, pengalaman ketiga subjek menunjukkan bahwasanya meskipun mereka menghadapi tantangan dalam kehidupan pribadi, mereka tetap berusahakan untuk menjaga profesionalisme di tempat kerja. Hal ini mencerminkan kemampuan ketiga subjek untuk menempatkan diri dalam konteks yang berbeda tanpa mengorbankan tanggung jawab profesional. Lebih lanjut, pada aspek *Personal Life Enhancement of Work*, dukungan keluarga merupakan kunci utama dalam membantu meningkatkan performa kerja ketiga subjek. Pengalaman yang didapati oleh ketiga subjek menyoroti bagaimana pengakuan dan motivasi dari orang-orang terdekat dapat memperkuat kinerja profesional. Selain itu ketiga subjek juga dapat memahami karakteristik kepribadian mereka, sehingga dapat mengoptimalkan dan mengimplementasikan dengan baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

Kemudian, aspek *Work Enhancement of Personal Life* hal ini telah dirasakan oleh subjek TA dan LS yang merasakan dampak positif dari lingkungan organisasi yang mendukung, termasuk adanya penghargaan terhadap karyawan, fasilitas kerja yang memadai, dan juga mendapatkan suasana kerja yang kondusif. Berbeda dengan subjek MA yang mana ia merasakan tekanan akibat kurangnya dukungan organisasi dan jenjang

karir yang tidak ada, sehingga menghambat keseimbangan yang diinginkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Huda dan Firdaus (2020) dan Pratiwi (2021) yang menunjukkan bahwa wanita karir yang berperan ganda dapat memiliki *work-life balance* yang baik apabila dapat mengimplementasikan aspek *work-life balance* dalam kehidupan pribadi mereka. Dalam konteks penelitian ini, dua subjek berhasil menciptakan *work-life balance* yang sesuai dengan keinginan mereka, sementara satu subjek menunjukkan bahwa keseimbangan yang diinginkannya belum terpenuhi seluruhnya.

Diluar dari keempat aspek yang telah diidentifikasi, analisis data dalam penelitian ini juga mengungkap temuan baru yang signifikan. Selain aspek-aspek yang sebelumnya telah menjelaskan bentuk *work-life balance* masing-masing subjek, aspek regulasi emosi juga dapat berperan penting dalam memahami pengalaman keseimbangan tersebut (Sembiring et al., 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Siregar dan Rostiana (2019) membahas terkait regulasi emosi terhadap kualitas hidup perempuan peran ganda dengan *work-life balance* sebagai mediator. Hasil dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwasanya hubungan antara regulasi emosi dengan kualitas hidup dapat dikatakan lemah walaupun memiliki hubungan yang positif. Namun, hal ini dapat diperkuat dengan *work-life balance* sebagai mediator diantaranya.

Gambaran regulasi emosi perempuan peran ganda dalam penelitian tersebut menunjukkan adanya perilaku perempuan peran ganda yang lebih cenderung mengendalikan emosinya secara kognitif. Hal tersebut dapat mengubah cara berpikir mereka saat dihadapkan dengan situasi yang sulit dan berpotensi untuk mengubah energi negatif menjadi energi positif. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dimana ketiga subjek—TA, LS, dan MA— yang berusaha untuk mengalihkan emosi negatif menjadi hal yang positif dengan cara mereka masing-masing. Secara garis besar subjek TA dan LS mengendalikan emosi negatif dengan memberikan ruang kepada diri mereka masing-masing. Sedangkan subjek MA menggunakan pendekatan spiritualitas sebagai cara untuk melampiaskan emosinya.

Makna teoritis dari pengalaman yang diungkapkan oleh ketiga subjek penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman tentang *work-life balance*, terutama dalam konteks bagaimana wanita karir menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga serta mengelola peran ganda. Temuan ini memperkuat teori tentang konflik peran ganda, dimana dukungan keluarga, lingkungan kerja, dan karakteristik kepribadian berperan krusial dalam menciptakan keseimbangan yang diinginkan. Selain itu, hasil penelitian ini juga memberikan wawasan praktis yang dapat dijadikan panduan bagi wanita karir dalam menerapkan strategi pengelolaan diri. Strategi tersebut meliputi dukungan keluarga, menjaga kesehatan diri, dan pengaturan waktu yang lebih baik. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi secara teori, tetapi juga memberikan solusi bagi tantangan yang dihadapi oleh wanita karir.

Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada kurang maksimalnya penggalan data, yang disebabkan oleh kurangnya upaya dalam membangun rapport dengan subjek. Rapport yang baik sangat penting untuk menciptakan suasana kepercayaan dan kenyamanan (Habib et al., 2024). Ketika berhasil membangun rapport, maka subjek dapat lebih terbuka dalam memberikan informasi. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya, sangat dianjurkan bagi peneliti untuk memprioritaskan pembangunan rapport sebelum proses wawancara dilakukan. Hal ini diharapkan tidak hanya dapat meningkatkan kualitas data yang dikumpulkan, tetapi juga memperkuat validitas temuan penelitian dengan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang pengalaman subjek.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan diatas dari penelitian ini yaitu wanita karir yang sudah berkeluarga yang menjadi subjek penelitian menunjukkan hasil yang baik dalam berbagai aspek dan memiliki pengelolaan diri tersendiri. Kedua subjek yakni TA dan LS dapat dikatakan memiliki *work-life balance* yang baik karena memenuhi seluruh aspek yang dipaparkan. Sedangkan satu subjek yakni MA memiliki *work-life balance* yang cukup baik meskipun tidak memenuhi satu aspek yakni *Work Enhancement of Personal Life*. Peneliti menyadari bahwa penelitian yang kami lakukan masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti kedepannya untuk mempertimbangkan penggunaan subjek yang memiliki variasi dalam tingkatan *work-life balance*. Dengan melibatkan subjek yang beragam, diharapkan analisis dan interpretasi yang dilakukan akan menghasilkan wawasan yang lebih mendalam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis ucapkan kepada Allah SWT, diri sendiri, keluarga, sahabat serta kepada semua pihak yang sudah terlibat dalam memberikan dukungan dan membantu dalam proses penelitian ini hingga selesai.

KEPUSTAKAAN

- Aeni, R., Safana, Sholihah, W. M., & Arsyad, M. A. A. (2024). Implikasi Peran Ganda Istri Terhadap Keharmonisan Keluarga. *Qadauna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Keluarga Islam*, 5(2). <https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/qadauna/article/view/43737>
- Alqahtani, T. H. (2020). Work-Life Balance of Women Employees. *Granite Jurnal*, 4(1), 37–42.
- Amruloh, D. A. G., & Pamungkas, S. M. (2021). Analisis Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt. Indomarco Prismatama Purwakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 35–41.
- Arlinta, D. (2024). *Perempuan di Antara Dilema Bekerja Kantoran atau Menjadi Ibu Rumah Tangga*. Kompas.Id. <https://www.kompas.id/baca/humaniora/2024/04/21/perempuan-dilema-ibu-bekerja-atau-ibu-rumah-tangga>
- Boyatzis, R. E. (1998). *Transforming Qualitative Information: Thematic Analysis and Code Development*. Thousand Oaks, CA Sage Publications.
- Chourasiya, A., & Agrawal, V. (2019). A Comparative Analysis of Age Based Career Stage Models Needs and Characteristics at Various Career Stages. *IJRAR - International Journal of Research and Analytical Reviews*, 6(2). <http://ijrar.com/>
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA Sage Publications.
- 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), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Habib, N. L., Yudhistira, A., Akmal, M., Baidhowy, S. F., & Bedi, F. (2024). Korelasi Prinsip Gestalt : Principle of Similarity Dalam Membangun Building Rapport (Studi Kasus Tingkah Laku). *JCS : Journal of Comprehensive Science*, 3(7).
- Haryrizki, A. D., & Afiati, N. S. (2022). Pilihan Karier Dan Keluarga Pada Wanita: Studi

- Korelasi Dukungan Sosial Dan Work Life Balance. *Jurnal Sudut Pandang (JSP)* , 2(12), 160–167. <https://doi.org/10.55314/jsp.v2i12>
- Huda, N., & Firdaus, M. F. (2020). Work-Life Balance Pada Wanita Karier Di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan Yang Menjalani Peran Ganda. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 46–55. <https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2650>
- Indonesia, K. P. P. dan P. A. R. (2021). Profil Perempuan Indonesia. In *Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia* (Vol. 8, Issue 1, pp. 1–296).
- Ivana, B., & Partasari, W. D. (2023). WORK LIFE BALANCE IBU BEKERJA YANG MEMPUNYAI ANAK USIA DINI SELAMA PANDEMI. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 12(1), 1–22.
- Kurt Sandholtz, Brooklyn Derr, Kathy Buckner, D. C. (2002). *Beyond Juggling: Reblancing Your Busy Life*. Berrett-Koehler Publisher.
- Liantama, L., & Dahesihsari, R. (2022). GAMBARAN WORKPLACE WELL-BEING KARYAWAN YANG BEKERJA SECARA WORK FROM HOME PADA MASA PANDEMI COVID-19 JAKARTA. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 11(1), 48–65.
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T. M., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1, 1–16.
- Murdaningrum, R. (2021). Hubungan Beban Kerja dengan Work Life Balance pada Wanita Karir Single Parent. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, 4, 1054–1062.
- Newsroom, J. (2023). *Jumlah Perempuan Usia Kerja di Jatim Meningkat 0,74%*. Dinas KOMINFO Provinsi Jawa Timur. <https://kominfo.jatimprov.go.id/berita/jumlah-perempuan-usia-kerja-di-jatim-meningkat-0-74>
- Nyoman Sawitri, N. (2024). *The Effect of Work-Life Balance, Employee Engagement and Training on Job Satisfaction and Employee Performance*. 2(1), 53–68. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Pratiwi, E., Peristiano, S. V., & Efendy, M. (2024). Work-Life Balance Pada Wanita Karier Yang Menikah Muda. *Journal Of Social Science Research*, 4(1), 4967–4975. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/7964%0Ahttps://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/7964/5752>
- Pratiwi, I. W. (2021). Work Life Balanced Pada Wanita Karir Yang Telah Berkeluarga. *JP3SDM*, 10(1).
- Putri, R. P., Aqilah, I. I., F., N., MG, R. A., & Hendriani, W. (2022). Studi Kasus: Coping Stress Orang Tua Tunggal Dalam Mengasuh Anak Retardasi Mental. *Junal Education and Development: Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, 10(2), 176–181.
- Rahayu, R., & Hapsari, M. T. B. (2023). Work-life balance Perempuan yang Bekerja pada Posisi Strategis dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi Islam*, 14(1), 1–15. <http://dx.doi.org/10.15548/5472>
- Ratna Sari, A., & Sahrah, A. (2023). Keterikatan Kerja Dengan Work Life Balance. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 32–39.

- Richardson, M. (2019). Book Review: Beyond Juggling. *Marriot Student Review*, 2(3). https://roll.e.lvchn.edu.vn/Z01ZdDUxMUVMT1hVN_beyond-juggling-rebalancing-your-busy-life_3l2Y2VQSnPTUT09.pdf
- Saputri, R. I. (2023). Dialektika Relasional Komunikasi Orang Tua dan Anak dalam Proses Belajar-Mengajar di Lingkungan Jatisari Kelurahan Gisikdrono Semarang Barat di Masa Pandemi Covid- 19. *Janaloka : Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1(1). <https://doi.org/10.26623/janaloka.v1i1juni.7023>
- Sembiring, A. A. R. B., Hardjo, S., & Lubis, R. (2024). Role Emotion Intelligence Towards Work-Life Balance with Support Family as Mediator Variables. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 6(1), 1–15. <https://doi.org/10.51214/00202406840000>
- Siregar, G. J., Rostiana, R., & Satyadi, H. (2019). Peran Regulasi Emosi Terhadap Kualitas Hidup Dengan Work Life Balance Sebagai Mediator Pada Perempuan Peran Ganda. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 3(2), 403. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v3i2.5551>
- Sulistyo, F. (2022). *Problematika Ibu Pekerja, Antara Karier atau Mengurus Anak*. Kompas.Com. https://katanetizen.kompas.com/read/2022/12/05/160259185/problematika-ibu-pekerja-antara-karier-atau-mengurus-anak?page=all#google_vignette
- Susila, I. (2015). Pendekatan Kualitatif Untuk Riset Pemasaran Dan Pengukuran Kinerja Bisnis. *BENEFIT Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 19(1), 12–23.
- Waskita Utama Putra, C. (2019). Kajian Work-Life Balance Pada Wanita Karir Berdasarkan Status Perkawinan . *Jurnal Manajemen*, 2(2), 130–136.
- Wibowo, M. E. S., & Hartono, E. S. (2020). Studi Fenomenologi Tentang Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Karyawan Sektor Perbankan di Kota Semarang. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(3), 363–377. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i3.144>
- Wicaksana, S. A., & Asrunputri, A. P. (2020). *Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan*. 4(2), 137–143.