

Pergaulatan Peran Ganda Ibu Pekerja di Sektor formal : Pendekatan Fenomenologi dalam Memahami Dinamika Work-Life Balance

Andini Wulandari ^{a,1*}, Tirzhania Nasywa Aurelia Putri ^{a,2}, Nadia Putri Harmandani ^{a,3}, Risqi Ilham Febrianto ^{a,4}, Sheilla Fahdhilatun Nisa ^{a,5}, Diana Pramudya Wardhani ^{a,6}

^a Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Jawa Timur, Indonesia.

¹andiniwulandari015@gmail.com ; ²tirzhanianasy4@gmail.com ; ³harmandaninadiaputri@gmail.com ;

⁴Riz.ilham010205@gmail.com ; ⁵sheillafadilatunnisa@gmail.com ; ⁶diana_pramudyawardhani@gmail.com

*Andini Wulandari

INFO ARTIKEL

Riwayat artikel

Dikirim: Juni 2025

Direvisi: September 2025

Diterima: Oktober 2025

Kata Kunci

Work Life Balance,
Peran Ganda,
Ibu Pekerja,
Sektor formal,
Pendekatan Fenomenologi.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan memahami dinamika *work-life balance* yang dihadapi ibu bekerja di sektor informal melalui pendekatan kualitatif fenomenologi. Ibu di sektor informal menghadapi beban ganda (*double burden*): berperan sebagai pencari nafkah sekaligus pengurus rumah tangga tanpa dukungan struktur perusahaan formal seperti cuti, jam kerja fleksibel, atau asistensi. Melalui wawancara mendalam dengan enam ibu pekerja sektor informal, analisis mengidentifikasi dua tema utama: (1) konflik peran akibat ketidakseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara tugas domestik dan *public*; (2) ketidakadilan gender karena istri memiliki beban kerja lebih tinggi dari suami di ruang domestik dan publik. Hasil menunjukkan bahwa ibu bekerja sektor informal mengalami tekanan psikologis dan rendahnya *psychological well-being* karena konflik peran yang berkepanjangan. Karakteristik sektor informal seperti jam kerja panjang, tidak teratur, dan pendapatan rendah juga menyebabkan stres yang mengganggu keseimbangan kerja-keluarga. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pemahaman empiris tentang strategi adaptasi ibu dalam menghadapi peran ganda serta pentingnya kebijakan sosial yang mendukung perempuan di sektor informal.



1. Pendahuluan

Peran perempuan dalam kehidupan sosial dan ekonomi terus mengalami perkembangan seiring dengan meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja. Tidak hanya berperan sebagai pengelola rumah tangga, banyak perempuan, khususnya ibu, turut bekerja untuk membantu memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga sekaligus berperan sebagai **peran ganda**. Salah satu sektor yang banyak menyerap tenaga kerja perempuan adalah **sektor formal**, seperti bekerja di bidang kegiatan usaha atau pekerjaan yang terdaftar secara resmi, memiliki badan hukum, mematuhi peraturan pemerintah (seperti perpajakan dan ketenagakerjaan), serta dilindungi oleh kepastian hukum dan berbagai jenis pekerjaan mandiri lainnya.

Meskipun memberikan kontribusi terhadap perekonomian keluarga, keterlibatan ibu dalam **sektor formal** juga menghadirkan berbagai tantangan. Selain bekerja untuk memperoleh penghasilan, ibu tetap memiliki tanggung jawab dalam mengurus rumah tangga, merawat anak, serta memenuhi kebutuhan anggota keluarga lainnya. Kondisi ini menyebabkan ibu harus menjalankan **peran ganda** yang sering kali menimbulkan kesulitan dalam membagi waktu, tenaga, dan perhatian antara pekerjaan dan keluarga.

Permasalahan tersebut berkaitan dengan konsep *work-life balance*, yaitu kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga. Bagi **ibu pekerja sektor formal**, pencapaian *work-life balance* menjadi lebih sulit karena karakteristik pekerjaan yang cenderung tidak memiliki jam kerja tetap, pendapatan yang tidak menentu, serta minimnya perlindungan sosial dan ketenagakerjaan. Akibatnya, **ibu pekerja sektor formal** lebih rentan mengalami konflik peran antara pekerjaan dan keluarga.

Work-family balance (Greenhaus et al., 2003) menurut para profesional yang bekerja di bidang akuntansi publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa individu yang menghabiskan lebih banyak waktu untuk keluarga mengalami kualitas hidup yang lebih tinggi dibandingkan yang fokus pada pekerjaan. Upaya yang dapat dilakukan untuk meminimalisir konflik dan mencapai *work-family balance* adalah membagi waktu secara proporsional antara tuntutan kantor dan rumah, menjaga keterlibatan psikologis yang seimbang pada kedua peran, mengelola kepuasan batin baik sebagai profesional maupun anggota keluarga, serta memberikan prioritas yang lebih besar pada hubungan domestik demi meningkatkan kualitas hidup secara menyeluruh.

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Fajriyati et al., 2022) pada **ibu bekerja** yang memiliki anak balita. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun **ibu bekerja** yang memiliki anak balita rentan mengalami konflik **peran ganda**, keseimbangan kerja-keluarga (*work-family balance*) tetap dapat dicapai melalui kombinasi strategi internal seperti regulasi emosi dan berpikir positif, serta strategi eksternal berupa penguatan komunikasi dengan pengasuh dan pemanfaatan dukungan sosial dari suami maupun keluarga.

Selain itu, masih adanya ketidaksetaraan dalam pembagian tugas domestik turut memperberat beban **peran ganda** yang harus ditanggung oleh **ibu pekerja**. Dalam banyak keluarga, tanggung jawab rumah tangga dan pengasuhan anak masih lebih banyak dibebankan kepada ibu meskipun mereka juga berperan sebagai pencari nafkah. Kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan psikologis, stres, dan kelelahan emosional yang pada akhirnya memengaruhi kesejahteraan hidup mereka. Beban ini menjadi kian kompleks karena peran domestik perempuan dengan **peran ganda** cenderung bersifat rutin, khususnya jika mereka memiliki tanggung jawab pengasuhan terhadap anak-anak yang masih berusia

muda. Ketika perhatian dan energi ibu terbagi secara tidak seimbang, konsentrasi mereka dalam bekerja di ranah publik pun akan ikut terganggu akibat adanya rasa bersalah atau kecemasan terhadap kondisi di rumah.

Hasil penelitian (Himam *et al.*, 2016) menunjukkan bahwa sebagian besar perempuan yang memiliki **peran ganda** sebagai **ibu pekerja** sekaligus mengurus rumah tangga mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan kerja dan keluarga karena adanya pengorbanan di salah satu ranah ketika ranah lainnya berjalan. Faktor-faktor yang memengaruhi kemampuan ibu untuk meminimalisir hambatan dan mencapai *work-family balance* adalah dengan membangun komitmen yang kuat untuk sukses di peran domestik maupun publik, memahami peran perempuan seutuhnya sebagai istri dan **ibu pekerja**, serta mengoptimalkan karakter individu yang penyabar dan penuh pengendalian diri. Selain itu, pencapaian keseimbangan tersebut juga dipengaruhi oleh dukungan sosial dari suami, keluarga, atasan, dan rekan kerja, memerhatikan keberadaan anak, serta memanfaatkan otonomi kerja yang dimiliki.

Pendekatan fenomenologi dipilih untuk memahami secara mendalam pengalaman hidup **ibu pekerja sektor formal** dalam menghadapi **peran ganda**. Metode kualitatif ini memungkinkan peneliti menggali makna subjektif, strategi adaptasi, dan dinamika emosional yang tidak terungkap melalui pendekatan kuantitatif. Berdasarkan kondisi tersebut, penting untuk memahami bagaimana **ibu pekerja sektor formal** menjalankan peran gandanya serta upaya yang dilakukan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Oleh karena itu, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai *work-life balance* pada **ibu pekerja sektor formal** yang perlu dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai tantangan yang dihadapi, dampak yang ditimbulkan, serta strategi yang digunakan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga.

2. Tinjauan Pustaka

Work-life balance merupakan konsep yang menggambarkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga. Keseimbangan ini penting untuk menjaga kesehatan fisik, mental, serta kualitas hubungan sosial seseorang. Individu yang mampu mencapai *work-life balance* cenderung memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi, produktivitas kerja yang baik, serta kesejahteraan psikologis yang lebih optimal.

Dalam konteks **ibu bekerja**, *work-life balance* menjadi tantangan yang cukup kompleks karena adanya **peran ganda** yang harus dijalankan. Selain berperan sebagai pekerja yang menghasilkan pendapatan, ibu juga memiliki tanggung jawab dalam mengurus rumah tangga, mendidik anak, dan memenuhi kebutuhan keluarga. Banyaknya tuntutan dari kedua peran tersebut sering kali menyebabkan kesulitan dalam membagi waktu, tenaga, dan perhatian secara seimbang.

Tantangan tersebut semakin besar bagi ibu yang bekerja di **sektor formal**. Berbeda dengan pekerja **sektor formal** yang umumnya memperoleh perlindungan kerja dan berbagai fasilitas pendukung, pekerja **sektor formal** sering kali menghadapi kondisi kerja yang kurang stabil. Jam kerja yang panjang dan tidak menentu, pendapatan yang tidak tetap, serta minimnya jaminan sosial membuat **ibu pekerja sektor formal** harus berusaha lebih keras untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga.

Selain faktor pekerjaan, pembagian peran dalam keluarga juga memengaruhi kemampuan ibu dalam mencapai *work-life balance*. Dalam banyak keluarga, pekerjaan domestik masih lebih banyak dibebankan kepada perempuan meskipun mereka turut berkontribusi dalam mencari nafkah. Ketidakadilan dalam pembagian tugas rumah tangga ini menyebabkan beban kerja perempuan menjadi lebih besar dan meningkatkan risiko terjadinya konflik peran antara pekerjaan dan keluarga.

Konflik peran yang berlangsung secara terus-menerus dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis **ibu bekerja**. Tekanan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus tanggung jawab keluarga sering menimbulkan stres, kelelahan emosional, dan perasaan tidak mampu menjalankan kedua peran secara optimal. Oleh karena itu, pemahaman mengenai *work-life balance* pada **ibu pekerja sektor formal** menjadi penting untuk mengetahui bagaimana mereka menghadapi berbagai tantangan tersebut serta strategi yang digunakan untuk mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Keterlibatan seorang ibu untuk bekerja di ranah publik sering kali menghadapkan mereka pada dua lintas peran yang rentan memicu konflik, terutama terkait keterbatasan waktu, beban kerja, dan kelelahan emosional. Mengelola pekerjaan dan urusan rumah tangga menuntut ibu bekerja untuk terus mencari cara agar dapat menyeimbangkan kedua peran tersebut secara optimal. Ketidakmampuan dalam membagi waktu antara tuntutan pekerjaan dan keluarga dapat memicu serta memperburuk konflik peran ganda, sedangkan keberhasilan dalam mengelolanya akan mengarah pada *work-life balance* yang lebih sehat. Oleh karena itu, pendekatan fenomenologi sangat relevan digunakan untuk mendalami pengalaman hidup secara mendetail, serta menemukan makna-makna psikologis di balik pergulatan **ibu pekerja** dalam memahami dan mencapai dinamika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif dengan desain penelitian **fenomenologi**. Metode kualitatif ini dipilih untuk meneliti kondisi objek yang alamiah di mana peneliti bertindak sebagai instrumen kunci dalam mengonstruksi makna. Dari lima jenis metode kualitatif yang dikemukakan oleh Creswell yaitu biography, phenomenology, ethnography, grounded theory, dan case study penelitian ini secara spesifik menerapkan jenis **fenomenologi** untuk memahami dan menafsirkan esensi dari pengalaman hidup (*lived experience*) individu sesuai dengan realitas yang ada di lapangan. Pendekatan **fenomenologis** ini dinilai paling tepat karena memungkinkan peneliti menggali secara mendalam pergulatan, konflik peran, serta perspektif subjektif seorang ibu bekerja dalam mengelola dinamika peran ganda demi mencapai *work-life balance*. (Husna & Monica Septiani, 2024)

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh langsung dari subjek penelitian, yaitu 3 orang **ibu bekerja** (working mom) di **sektor formal** yang menjalankan peran ganda di **sektor formal** dengan menempati posisi strategis di PT Federal International Finance (FIFGROUP). Sebagai salah satu perusahaan pembiayaan (*multifinance*) terbesar di Indonesia di bawah naungan Astra Group, FIFGROUP dan Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi, catatan lapangan, serta literatur pendukung yang relevan dengan topik keseimbangan hidup dan kerja.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini mengombinasikan metode observasi langsung dan wawancara mendalam (*in-depth interview*). Peneliti melakukan perbincangan terbuka, mengalir, dan mendalam bersama narasumber guna menggali secara utuh pengalaman masa lalu, pemikiran saat ini, tantangan emosional, serta perasaan mendalamnya terkait pembagian waktu antara ranah keluarga dan pekerjaan. Terkait pengukuran variabel, karena penelitian ini menggunakan desain kualitatif-fenomenologis, pengukuran tidak dilakukan secara numerik atau menggunakan skala statistik, melainkan diukur melalui konsep indikator fenomena yang dieksplorasi. Pengukuran konseptual ini berfokus pada penafsiran narasumber terhadap dua dimensi utama, yaitu konflik **peran ganda** yang dilihat dari rasa puas terhadap perannya, rasa percaya diri dalam mengatur segalanya, serta cara-cara unik subjek dalam mengatasi masalah di lingkungan kerjanya.

Setelah semua data terkumpul, peneliti membedah informasi tersebut menggunakan teknik analisis tematik (*thematic analysis*). Langkah pertama yang dilakukan adalah mengubah semua rekaman suara hasil wawancara menjadi teks tertulis kata demi kata. Peneliti kemudian membaca transkrip tersebut berulang kali agar bisa benar-benar merasakan dan memahami situasi subjek secara menyeluruh. Dari sana, peneliti mulai melakukan analisis dengan menandai kalimat atau pernyataan penting yang diucapkan oleh subjek.

Langkah berikutnya adalah memilah, mengelompokkan, dan mengartikan pola-pola makna yang sering muncul hingga terbentuk menjadi beberapa poin utama. Tema-tema penting yang lahir dari cerita jujur subjek inilah yang nantinya dirangkai dan ditafsirkan oleh peneliti. Tujuannya adalah untuk mengungkap coretan makna terdalam mengenai bagaimana realitas pergulatan peran ganda yang dihadapi seorang **ibu pekerja** dalam usahanya menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dan observasi yang dilakukan, terungkap bahwa pergulatan **peran ganda** yang dialami subjek di FIFGROUP bukan sekadar urusan membagi waktu kerja jam 9 pagi hingga 5 sore, melainkan sebuah bentuk negosiasi mental yang melelahkan setiap harinya. Lingkungan kerja industri pembiayaan yang berorientasi ketat pada target (*Key Performance Indicators/KPI*) menuntut konsentrasi penuh dari subjek selama di kantor. Namun, tanggung jawab domestik sebagai ibu dari dua orang anak dengan rentang usia sekolah hingga remaja (1 hingga 5 tahun) menciptakan tuntutan emosional yang tidak kalah besarnya di rumah.

Menariknya, penelitian ini menemukan fakta bahwa batas antara dunia kerja dan dunia keluarga bagi narasumber sering kali kabur, terutama pada periode penutupan buku bulanan (*closing*). Ketika beban kerja formal meningkat, subjek mengalami apa yang dalam psikologi disebut sebagai *work-family conflict*, di mana kelelahan psikologis dari kantor terbawa ke dalam interaksi bersama anak-anak di rumah. Benturan ini paling kentara dalam dimensi waktu dan energi fisik. Fakta bahwa subjek telah bertahan selama belasan tahun di instansi ini menunjukkan adanya ketahanan mental yang tinggi, yang dipicu oleh motivasi finansial sekaligus keinginan untuk mengaktualisasikan diri sebagai wanita karier modern.

Temuan ini sejalan dengan teori peran (*Role Theory*) yang menyatakan bahwa ketika seseorang memegang dua peran besar sekaligus, tekanan dari salah satu peran akan mengganggu performa di peran lainnya. Jika dikaitkan dengan penelitian terdahulu oleh Greenhaus dan Beutell mengenai dimensi konflik kerja-keluarga, kasus subjek ini sangat

didominasi oleh *strain-based conflict* (konflik berbasis ketegangan) dan *time-based conflict* (konflik berbasis waktu). Jam kerja formal yang kaku di FIFGROUP membuat subjek memiliki ruang gerak yang terbatas untuk merespons kebutuhan mendesak anak-anaknya pada jam kerja, sesuatu yang membedakannya secara kontras dari para ibu yang bekerja di sektor informal dengan fleksibilitas waktu yang lebih tinggi.

Sisi menarik atau nilai kebaruan yang ditemukan dalam penelitian ini ada pada cara subjek mengartikan apa itu *work-life balance*. Selama ini, banyak literatur Barat modern yang menggembar-gemborkan kalau keseimbangan hidup itu artinya membagi waktu sama rata atau adil (50:50) antara pekerjaan dan urusan rumah tangga. Namun bagi subjek, hal itu cuma mitos. Realitasnya, subjek justru melihat *work-life balance* sebagai bentuk adaptasi psikologis yang dinamis, atau semacam kemampuan untuk "menata ulang pikiran" dengan cepat.

Strategi bertahan yang dipakai subjek terbilang unik, yaitu melakukan pembatasan emosi secara tegas. Jadi, begitu kaki melangkah melewati pintu kantor, narasumber langsung mengubah mode dirinya menjadi seorang profesional FIFGROUP seutuhnya. Sebaliknya, begitu sampai di rumah, identitas orang kantoran itu langsung ditinggalkan agar ia bisa fokus menjadi seorang ibu seutuhnya untuk anak-anaknya.

Tentu saja taktik ini tidak bisa berjalan sendiri. Kunci keberhasilannya sangat bergantung pada rasa percaya diri yang tinggi dari dalam diri subjek sendiri, serta adanya bantuan dari sistem pendukung (*support system*) yang kuat di sekitarnya, seperti sang suami dan anak pertamanya yang sudah mulai beranjak dewasa. Temuan nyata di lapangan ini memberikan perspektif baru: bagi wanita pekerja di dunia korporat Indonesia, *work-life balance* itu sebenarnya bukan sekadar hitung-hitungan manajemen waktu di atas kertas, melainkan tentang bagaimana menciptakan keharmonisan antarperan yang disesuaikan dengan nilai-nilai budaya dan keluarga mereka.

Tabel 1. Pertanyaan

Pertanyaan		Dwi Intan Rahayuningtyas	Evi Putri	Agnes Fadia
Bagaimana Ibu membagi waktu antara pekerjaan dan mengurus anak sehari-hari?		ya, karena kerja saya masuk jam 8 sebisa mungkin bangun pagi, masak lanjut ngurusin anak mandi makan dll, nyiapiin bekalku sendiri sama suami, dan kalau sore kalau udah jam pulang sekiranya kerjaan udah selesai ya segera pulang.	Kalau saya biasanya bangun sekitar jam 4 atau 5 pagi untuk menyiapkan sarapan, bekal anak, dan membereskan pekerjaan rumah sebisa mungkin. Setelah pulang kerja, meskipun capek, saya tetap berusaha menemani anak, menanyakan kegiatan mereka, membantu tugas sekolah, atau	Saya sangat berusaha mengatur jadwal dengan baik. Sebelum berangkat kerja, saya menyiapkan kebutuhan anak seperti sarapan, pakaian, dan keperluan lainnya. Setelah pulang kerja, saya fokus meluangkan waktu untuk anak, seperti menemani belajar, bermain, atau sekadar berbincang sebelum tidur

		sekadar bermain bersama	
Adakah konflik waktu yang sering terjadi? Contohnya seperti apa?	konflik pasti ada dong, contohnya pagi pasti keburu2 grgr anak gtm, jadi anak gtm tu sangat menguras waktu grgr makan sangat lama	Sering, Contohnya saat pekerjaan di kantor sedang banyak dan harus pulang lebih lama, sementara anak di rumah menunggu saya. Kadang juga saat ada acara sekolah anak, tapi saya tidak bisa izin kerja. Di situ biasanya saya merasa sedih karena tidak bisa selalu ada untuk anak	Iya, sering terjadi. Contohnya saat pekerjaan sedang banyak dan harus lembur, sementara anak sedang membutuhkan saya di rumah, misalnya ketika sakit atau ada kegiatan sekolah. Situasi seperti itu sering membuat saya harus memilih prioritas.
Siapa yang membantu mengurus anak saat Ibu sedang bekerja?	yang pasti ibuku, dan alhamdulillah masih ada nenekku yang masih sehat juga, bapak kadang juga bantu, dan ada ontynya juga jadi alhamdulillah full support system	Selama saya bekerja, anak biasanya saya titipkan kepada ibu saya. Karena saya merasa lebih tenang kalau anak bersama keluarga sendiri. Tapi saya tetap berusaha menghubungi anak saat jam istirahat untuk menanyakan kabarnya	Biasanya anak saya dibantu oleh suami dan keluarga, seperti neneknya. Mereka membantu mengawasi dan memenuhi kebutuhan anak selama saya bekerja.
Tantangan terbesar apa yang Ibu rasakan dalam menjalani dua peran ini?	tekanan batin dan fisik kadang iyaa, tekanan batin kadang kala aku pengen jadi irt aja menjalani slowliving dirumah sama anak kalau tekanan fisik ya pasti capek, tapi ya karena ini pilihanku sendiri jadi	Tantangan terbesarnya adalah membagi tenaga dan pikiran. Kadang baru selesai dengan urusan pekerjaan, di rumah masih ada pekerjaan rumah dan kebutuhan anak yang harus diperhatikan. Jadi	Tantangan terbesar adalah membagi tenaga dan pikiran antara pekerjaan dan keluarga. Setelah bekerja seharian terkadang saya merasa lelah, tetapi tetap harus memberikan perhatian dan

		aku harus ikhlas menjalaninya	harus benar-benar bisa mengatur waktu dan tidak mudah menyerah	waktu yang cukup untuk anak.
Pernahkah merasa bersalah karena harus meninggalkan anak untuk bekerja?	Ibu	sangat pernah, apalagi pas pagi pamitan sama anak trus anak nangis, kasihan gitu	Pernah, apalagi saat anak masih kecil dan sering menangis ketika saya berangkat kerja. Rasanya sedih dan ada rasa bersalah. Tapi saya mencoba memahami bahwa bekerja juga merupakan bentuk tanggung jawab saya untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarga. Saya menggantinya dengan memberikan perhatian penuh ketika sudah bersama anak	Tentu pernah, terutama saat anak meminta saya untuk tetap di rumah atau saat saya melewatkan momen tertentu dalam perkembangannya. Saya mengatasinya dengan berusaha memberikan waktu berkualitas ketika bersama anak dan menjelaskan bahwa saya bekerja juga untuk kebutuhan dan masa depan keluarga.
Dukungan apa yang Ibu terima dari suami, keluarga, atau tempat kerja?		dukungan dari suami tentunya kalau pas pagi dirumah selalu bantu aku dalam hal pekerjaan rumah, keluarga juga selalu support aku bekerja dengan sanggup untuk momong anakku dengan ikhlas, kalau dari tempat kerja alhamdulillah lingkungan kerjaku enak orang2nya ngga toxic jadi ini	Suami cukup membantu, terutama dalam mengurus anak ketika saya belum sampai rumah. Orang tua juga banyak membantu menjaga anak. Dukungan seperti itu sangat berarti karena membuat saya tidak merasa menjalani semuanya sendirian	Suami dan keluarga sangat membantu dalam mengurus anak dan pekerjaan rumah. Dari tempat kerja, saya mendapat pengertian dari atasan dan rekan kerja ketika ada kebutuhan keluarga yang mendesak.

	salah satu alasan buat mempertahankan karirku		
Apakah perusahaan tempat Ibu bekerja memberikan kebijakan yang membantu ibu bekerja (misal: cuti, fleksibilitas jam)?	iyaa dong, cuti tahunan ada jadi free kalau mau diambil buat liburan bareng keluarga okey begitu juga dengan izin misal anak sakit juga boleh, fleksibilitas jam juga ada misal anak jadwal imunisasi atau mau posyandu aku bisa izin telat buat ngurusin anak dulu	Di tempat kerja saya ada hak cuti sesuai aturan, termasuk cuti melahirkan. Untuk urusan keluarga yang mendesak, atasan juga cukup memberikan pengertian, tetapi saya tetap harus menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan	Ya, perusahaan memberikan hak cuti seperti cuti melahirkan dan izin ketika ada keperluan keluarga. Dalam kondisi tertentu, juga ada toleransi terkait jam kerja sesuai kebijakan yang berlaku.
Apa yang membuat Ibu tetap memilih bekerja meski punya tanggung jawab di rumah?	motivasinya banyak temen2ku di kantor kebetulan yang working mom juga banyak jadi yang buat aku bertahan ya karena lingkunganku sama aku menyayangkan karirku kalau aku resign karena aku sudah sejauh ini meniti karir ditempat kerjaku	Alasan utamanya karena kebutuhan keluarga semakin banyak, terutama untuk biaya pendidikan dan masa depan anak. Selain itu, saya juga merasa senang bisa bekerja karena membuat saya tetap memiliki pengalaman, relasi, dan kesempatan untuk berkembang	Saya bekerja untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarga, memberikan masa depan yang lebih baik untuk anak, serta karena saya juga ingin berkembang dan memiliki kemandirian sebagai seorang perempuan.
Menurut Ibu, apa yang idealnya harus berubah di lingkungan kerja, keluarga, atau Masyarakat untuk mendukung ibu bekerja?	di lingkungan kerja : - fasilitas harus ramah keluarga - kesempatan karir yang setara antara ibu dan yang masih blm menikah atau calon ibu di lingkungan keluarga :	Menurut saya, ibu bekerja membutuhkan lebih banyak pengertian, baik dari keluarga maupun tempat kerja. Suami juga seharusnya ikut terlibat dalam mengurus anak dan pekerjaan rumah.	Menurut saya, lingkungan kerja sebaiknya lebih memahami kondisi ibu yang memiliki tanggung jawab keluarga, misalnya dengan memberikan fleksibilitas ketika diperlukan. Di rumah, pembagian

- Dukungan emosional dari keluarga terutama suami	Dari tempat kerja, adanya fleksibilitas saat ada kondisi tertentu akan	tugas antara suami dan istri juga penting, dan masyarakat
- pembagian tugas yang adil dan tidak patriarki	sangat membantu	sebaiknya tidak memandang negatif ibu yang memilih bekerja
terciptanya lingkungan yang memahami bahwa mengasuh keluarga dan berkarier bukanlah dua hal yang harus saling mengorbankan, melainkan dapat berjalan beriringan dengan dukungan yang tepat.		

Tabel 2. Informan

Informan	Tantangan Utama	Deskripsi
Dwi Rahayuningtyas	Intan Beban Mental / Tekanan Batin	Perasaan bersalah, sedih, atau stress saat harus meninggalkan anak, terutama ketika anak menangis atau membutuhkan kehadiran Ibu. Tekanan internal muncul dari keinginan menjadi "full-time parent" versus kebutuhan/keputusan untuk bekerja.
	Gangguan Rutinitas Anak	Perilaku anak seperti GTM (gerakan tutup mulut / susah makan) atau rewel yang memperpanjang aktivitas pagi dan mengganggu persiapan keberangkatan, sehingga menimbulkan keterlambatan dan stres.

Evi Putri	Konflik Waktu	Benturan jadwal antara tuntutan pekerjaan (jam masuk, beban kerja, lembur) dan kebutuhan anak (mandi, makan, rewel, imunisasi, acara sekolah). Akibatnya Ibu sering terburu-buru di pagi hari, melewatkan momen penting anak, atau harus memilih prioritas saat keduanya bersinggungan.
	Beban fisik	Kelelahan tubuh karena menjalankan tugas ganda: pekerjaan formal seharian ditambah pekerjaan rumah tangga dan pengasuhan anak. Bangun pagi untuk menyiapkan bekal, pulang langsung mengurus anak, sehingga waktu istirahat berkurang dan energi menipis.
Agnes Fadia	Keterbatasan pada waktu berkualitas	Meski waktu bersama anak ada, durasinya sering singkat dan terfragmentasi (hanya malam atau saat pulang). Ada keinginan memberi perhatian penuh namun dibatasi oleh kelelahan atau pekerjaan rumah yang masih menunggu.
	Keadilan pembagian tugas rumah tangga	Harapan agar suami dan keluarga ikut berbagi tugas rumah tangga secara adil (mengurangi beban patriarki). Ketidakseimbangan tugas memperberat beban Ibu dan meningkatkan risiko kelelahan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini berhasil mengungkap dan menjawab dinamika pencapaian *work-life balance* serta pergulatan **peran ganda** yang dihadapi oleh para **ibu pekerja**. Berdasarkan hasil analisis fenomenologis, esensi pengalaman hidup para ibu pekerja terikat kuat pada bentuk negosiasi mental harian yang melelahkan akibat adanya benturan tuntutan antara ranah profesional korporat dan domestik. Temuan utama penelitian mengidentifikasi bahwa batas antara dunia kerja yang berorientasi ketat pada target (Key Performance Indicators/KPI) dan tanggung jawab pengasuhan anak sering kali kabur, terutama pada periode krusial seperti penutupan buku bulanan (closing). Kondisi ini memicu terjadinya work-family conflict, khususnya yang didominasi oleh strain-based conflict (konflik berbasis ketegangan) dan time-based conflict (konflik berbasis waktu), di mana kelelahan psikologis dari kantor terbawa ke dalam interaksi keluarga di rumah. Hambatan nyata di lapangan mencakup beban mental berupa perasaan bersalah, gangguan rutinitas harian anak, konflik waktu yang kaku, kelelahan fisik yang menguras energi, keterbatasan waktu berkualitas, hingga isu ketidaksetaraan dalam pembagian tugas rumah tangga. Kendati demikian, motivasi finansial dan keinginan aktualisasi diri sebagai wanita karier modern mendorong para ibu ini memiliki ketahanan mental yang tinggi untuk tetap bertahan.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori peran (Role Theory) dengan menghadirkan kebaruan (novelty) dalam mendefinisikan ulang konsep work-life balance pada konteks budaya Indonesia. Berbeda dengan literatur Barat modern yang kerap mengonseptualisasikan keseimbangan sebagai pembagian waktu yang sama rata atau adil (50:50), temuan ini mengkritisi hal tersebut sebagai sebuah mitos. Rekonseptualisasi teoretis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance merupakan sebuah bentuk adaptasi psikologis yang dinamis dan kemampuan menata ulang pikiran secara cepat melalui strategi regulasi atau pembatasan emosi yang tegas (role-switching). Di sisi lain, secara praktis, pencapaian keharmonisan antarperan ini terbukti tidak dapat berdiri sendiri dan sangat bergantung pada tingkat kepercayaan diri individu serta optimalisasi sistem pendukung (support system) yang kuat, seperti keterlibatan aktif suami dan anggota keluarga lainnya guna mereduksi beban struktural patriarki. Hasil penelitian ini berimplikasi pada pentingnya pengakuan terhadap strategi adaptasi psikologis pekerja perempuan serta menjadi landasan bagi pembuat kebijakan sosial maupun manajemen korporasi untuk lebih peka dalam memperhatikan otonomi kerja dan ruang fleksibilitas bagi ibu pekerja demi menjaga kesejahteraan psikologis mereka secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Fajriyati, Y. N., Lestari, S., & Hertinjung, W. S. (2022). Pengalaman ibu bekerja yang memiliki anak balita dalam mencapai keseimbangan kerja-keluarga. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 10, 59–78. <https://doi.org/10.24854/jpu477>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Himam, F., Afiatin, T., & M.G.Adiyanti. (2016). Psychosocial Factors Influencing Work – Family Balance of Working Mothers. *Researchers World : Journal of Arts, Science*

and Commerce, VII(4(1)), 33–43. [https://doi.org/10.18843/rwjasc/v7i4\(1\)/04](https://doi.org/10.18843/rwjasc/v7i4(1)/04)

Husna, M., & Monica Septiani. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(1), 400–410. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i1.3029>