

WORK LIFE BALANCE PADA PEJABAT WANITA YANG ADA DI SALAH SATU UNIVERSITAS DI INDONESIA

Riyan Sisiawan Putra

Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya
Email : riyan_sisiawan@unusa.ac.id

Abstrak

Wanita karir memiliki peran ganda sebagai anggota keluarga dan sebagai professional, tuntutan yang tidak mudah untuk diselesaikan. Memiliki Tuntutan yang sama dengan laki-laki, sehingga dibutuhkan *Work life balance* (WLB). WLB diperlukan agar seorang wanita karir dapat menyeimbangkan antara waktu di tempat kerja dan aktivitas lain di luar kerja termasuk keluarga dan kehidupan pribadinya. Apabila hal ini tidak terpenuhi maka dapat menjadi sumber konflik yang menguras energi bagi wanita karir tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran WLB pada wanita karir yang memiliki jabatan strategis dimana disini adalah di Universitas, ditinjau dari dimensi dan faktor-faktor yang mempengaruhi WLB. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Subjek penelitian adalah informan wanita karir yang memiliki posisi strategis di Universitas. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara semi terstruktur dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa wanita karir belum mampu menyeimbangkan dirinya dalam hal WIPL (*Work Interference with Personal Life*) dan WEPL (*Work Enchacement Of Personal Life*). Faktor yang mempengaruhi melakukan WLB, antara lain pada karakteristik kepribadian ditemukan profesionalitas, tanggung jawab, dan perasaan mudah berubah, Time Schedule / Time Management, Job Disc, Leadership, Culture Change, employee relation, Teamwork, Leadership, Behavior, Performance, Problem Solving, work Family konflik.

Kata kunci: *Work Life Balance*, Wanita Karir, Pejabat Universitas

Latar Belakang

Kemajuan zaman telah banyak mengubah pandangan manusia tentang wanita. Awalnya perempuan tidak memiliki ruang gerak yang leluasa untuk berkarya dan mengambil bagian di wilayah publik. Perempuan hanya dijadikan sebagai pelengkap dari laki laki yang hanya bertugas untuk melayani dan memenuhi kebutuhan mereka. Lebih jauh lagi perempuan, bahkan, dianggap tidak lebih dari barang ataupun binatang peliharaan yang tidak memiliki hak dan hanya memiliki rentetan kewajiban dan tuntutan (Hitti:2002). Tidak dapat dipungkiri semakin lama banyak wanita yang bekerja pada masa kini, dimana ada banyak alasan sehingga membuat mereka bekerja, diantaranya untuk membantu Perekonomian keluarga.

Kita mengetahui bahwa tugas wanita ketika sudah berkeluarga adalah

mengurus keluarga, tentunya hal ini akan semakin berat dan meningkatkan stres apabila ditambah dengan tanggung jawab lainnya di luar rumah. Pada masa sekarang ini antara pria dan wanita memiliki kedudukan yang sejajar dalam pemenuhan perekonomian keluarga, pada era sekarang wanita tidak semata – mata menggantungkan penghasilan suami saja tapi juga penunjang untuk perekonomian keluarga bila dirasa penghasilan suami masi belum cukup karena tuntutan kebutuhan. Wanita karir juga akan memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan dapat lebih merawat penampilan ketika mereka bekerja.

Achmad (Wibowo, 2011) mengemukakan bahwa jumlah wanita yang mencari kerja akan semakin bertambah dari waktu ke waktu di sebagian wilayah di dunia. Salah satu penyebabnya adalah karena wanita telah

memperoleh kesempatan pendidikan dan kesempatan pekerjaan yang sama dengan pria, sehingga wanita memiliki peran lebih dari satu atau disebut peran ganda. Duxbury dan Higgins (Herlina & Ninik, 2008) mengemukakan bahwa keterlibatan para wanita dalam dunia kerja memberikan beban ganda pada dirinya sebagai seorang wanita. Banyak penelitian kontemporer saat ini demi menjaga kualitas dan komitmen dari para karyawan yang dituntut untuk harus mencapai target yang diberikan, pada umumnya banyak organisasi saat ini berusaha menerapkan *Work-life balance*, karena keseimbangan sangat dibutuhkan oleh karyawan seperti pendapat Hartog dalam Moedy (2013) WLB berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi dan tidak hanya fokus pada pekerjaan. Namun berbeda halnya dengan wanita karir yang memiliki jabatan di Universitas, besarnya tanggung jawab membuat pola WLB berbeda. Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan merupakan faktor yang penting dan perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja karyawan bisa maksimal. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba untuk mengetahui WLB pada wanita karir sebagai pejabat di Universitas.

Kajian Literature

Menurut Delecta (2011) *Work-Life Balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mere, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Menurut Singh dan Khanna (2011), *Work-Life Balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain.

Menurut Frame dan Hartog (2003:4), *work-life balance* berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi, dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya. Menurut Parkes and Langford (2008), *work-life balance* merupakan kondisi dimana individu yang mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan non-pekerjaan. Handayani (2013) menyebutkan *work-life Balance* adalah suatu keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-peranya tersebut yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat *work family conflict* dan tingginya tingkat *work family facilitation* atau *work family enrichment*. Menurut Greenhaus (2003), *work-life balance* merupakan sejauh mana individu merasa terikat dan puas terhadap kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarganya serta mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga (Wuryani et al., 2021).

Kemampuan individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab merupakan hal yang penting bagi kesuksesan karirnya, namun jika tugas dan tanggung jawab yang dipikulnya dirasa terlalu berat maka dapat menimbulkan stress pada individu yang bersangkutan (Cahyolaksono, 2008). Tuntutan akan kesempurnaan pada wanita lebih besar dibandingkan pada laki-laki. Kesan sempurna adalah ketika wanita bisa menjaga keluarga, karir, penampilan, bahkan merangkap mencari nafkah (Anna, 2013). Pada beberapa kasus wanita mengalami stres yang berkepanjangan maka bisa disebut dia mengalami *burnout*. Adapun gejala-gejala *burnout* menurut Greenberg (2002) adalah :

- 1) Berkurangnya selera humor (*diminished sense of humor*);
- 2) Mengabaikan waktu istirahat (*skipping rest and food breaks*);

- 3) Kerja terus menerus (*increased overtime and no vacation*);
- 4) Mengalami sakit secara fisik (*increased physical complaints*);
- 5) Menarik diri dari lingkungan social (*social withdrawal*);
- 6) Menurunnya kinerja (*changed job performance*);
- 7) Menggunakan obat-obatan (*self medication*);
- 8) Merubah kepribadian (*internal changed*).

Menurut Weckstein (2008) bahwa WLB adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual. Hudson (2005) menyatakan bahwa WLB memiliki tiga komponen keseimbangan yaitu :

1. Time balance (Keseimbangan waktu), Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan.
2. Involvement balance (Keseimbangan keterlibatan), Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan.
3. Satisfaction balance (Keseimbangan kepuasan), Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian kualitatif, yang lebih menekankan untuk menemukan "kedalaman" bukan "keluasan" dari sebuah persoalan, sebagaimana yang disampaikan Denzin & Lincoln (Edisi Bahasa Indonesia, 2009). Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan secara deskriptif, holistik dan komprehensif tentang *Work-Life Balance* pada wanita karir yang memiliki jabatan strategis di Universitas. Oleh karena itu, penelitian ini akan menggunakan pendekatan studi kasus. Menurut Smith dalam Denzin (2009), merupakan system yang terbatas untuk memperoleh pengetahuan yang mendalam tentang topik yang dikaji.

Penggunaan metode studi kasus dilakukan untuk meneliti baik dalam kelompok, organisasi maupun masyarakat luas secara mendalam. Penelitian ini mengungkap secara holistic berbagai hal yang terjadi, mulai dari akar masalah hingga interaksi (Soeherman, 2019). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu wanita karir yang memiliki jabatan strategis di Universitas.

Peneliti memperhatikan dan mengkaji suatu isu yang menarik perhatian dalam hal ini yaitu fenomena mengenai wanita karir dan menggunakan sebuah kasus sebagai sarana (instrumen) untuk menggambarkannya secara terperinci (Creswell, 2007). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan observasi. Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur, dimana wawancara ini dilakukan langsung kepada subjek dan Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis tematik, yaitu berfokus pada analisis rinci pada dimensi dan faktor keseimbangan kerja kehidupan dari data yang paling relevan dengan pertanyaan penelitian atau memberikan deskripsi yang memadai terhadap data secara keseluruhan, kemudian dilakukan coding

Diskusi dan Hasil

Kita mengetahui bahwa kebanyakan sekarang wanita bekerja di bandingkan dia harus tetap tinggal di rumah, dan ini tidak sekedar hanya wanita lajang saja, tapi wanita yang sudah berkeluarga pun melakukan ini, dalam artian bahwa mencoba meniti sebagai wanita karir juga. Liputan 6 tahun 2014 pernah membahas tentang prosesntase wanita Indonesia yang memilih sebagai wanita karir sebanyak 42%, meskipun mereka tidak mengalami kesulitan ekonomi. Biasanya alasan yang membuat wanita bekerja adalah untuk membantu perekonomian keluarga. Ada beberapa faktor yang melatar belakangi, dan menurut Kartono (Ananda, 2013)

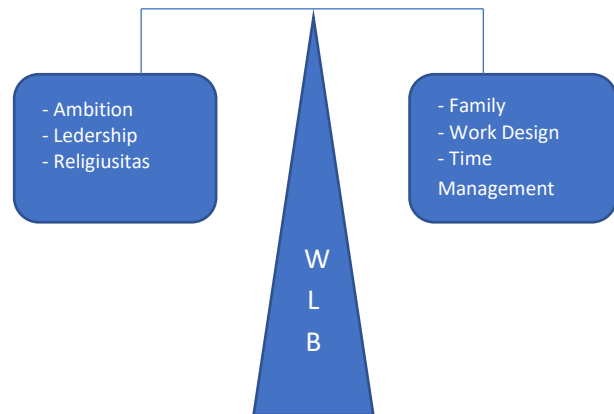
menyebutkan hal yang melatar belakangi wanita untuk bekerja, yaitu motif ekonomi, ingin membina karir, dan kesadaran bahwa pembangunan memerlukan tenaga kerja baik pria maupun wanita. Akan tetapi bila hal itu sudah diputuskan maka seorang wanita harus mampu untuk menyeimbangkan antara kehidupan keluarga dan juga kehidupan kerja.

Seorang yang memiliki *Work Life Balance* yang baik adalah pekerja yang produktif dan berkinerja tinggi. Selain itu, ia juga lebih bahagia dan kreatif karena lingkungan luar kantor seperti rumah dan pertemanan mendukung pertumbuhannya. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki *Work Life Balance* yang baik kinerjanya cenderung merosot dan bisa merusak bidang kehidupan lainnya. Kebanyakan hal ini disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan zaman sekarang. Fisher, dkk (2003) menyatakan bahwa *work life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat individual behavior dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri.

Berdasarkan dua transkrip yang ada yakni level 2 dan level 3 memberikan contoh, dimana keduanya mencoba menyeimbangkan antar kehidupan kantor dan keluarga. Dari situ bisa dilihat mana yang paling berhasil menjalankan *work life balance*. Terkait dengan WLB pada kasus ini hal mendasar apa yang menyebabkan Sebagian wanita memutuskan untuk menjadi Guru/dosen (pendidik) menurut pada penelitian yang dilakukan oleh Khilmayah (2012) pekerjaan menjadi pengajar dianggap cocok dengan naluri perempuan sebagai pengasuh anak. Berbicara masalah menyeimbangkan kehidupan kantor dan keluarga, ketika seorang wanita memutuskan untuk berkarir, maka dia harus siap akan konsekwensi yang akan terima.

Dalam proses yang sudah dilakukan diantaranya adalah melakukan wawancara dengan informan, dan setelah dilakukan pengcodingan pada wawancara

tersebut, ditemukan beberapa variable diantaranya adalah Ambition, Ledership, Religiusitas, Family, Work Design, dan Time Management. Dari situ bisa di gambarkan model seperti yang ada dibawah:



Gambar 1. Analisis Penelitian

Penjelasan dari model diatas seperti halnya sebuah timbangan, dimana bila pelaku tidak bisa menyeimbangkan hal tersebut maka akan ada yang hilang, sebagai contohnya di Informan pada level 3 ketika dia sudah merencanakan liburan jauh – jauh hari, namun tiba – tiba ada tugas akhirnya liburan tersebut di batalkan. Berbeda dengan Informan level 2, ketika kapasitas mengajar terlalu banyak sehingga *Work Life Balance* dari Informan tersebut terganggu, dan apabila terganggu dari model tersebut akan menjadi berat sebelah, hal ini membuat kondisi kehidupan tidak seimbang. Dijelaskan juga oleh salah satu informan bahwa usaha menyeimbangkan dibutuhkan *time management* untuk mengatur waktu, sehingga dari model tersebut Kembali seimbang.

Kebanyakan work life balance membahas tentang keluarga dan kehidupan kerja, namun di model tersebut ada beberapa hal yang harus diperhatikan berdasarkan Fisher, et al (2003) yang menyatakan bahwa work life balance adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat individual behavior

dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. Dapat dilihat bahwa penekanan ada pada sukses pekerjaan dan keluarga di luar itu tidak ada.

Individual behavior yaitu individu melakukan suatu tindakan bagi dirinya sendiri baik dalam bekerja maupun melakukan kegiatan untuk dirinya sendiri diluar dari jam kerja. Hal ini dapat saja dilakukan oleh individu, apabila individu yang telah berkeluarga maka dia akan memiliki tanggung jawab untuk hidup berkeluarga dan menjalankan pekerjaan sebagai tanggung jawab sehingga apabila individu tidak dapat mengatur waktu untuk kedua hal tersebut maka dapat terjadi konflik antara waktu untuk keluarga dan pekerjaan. Apabila individu tidak dapat mengatur waktu maka individu dapat dikatakan tidak memiliki *work life balance* yang baik namun sebaliknya apabila individu dapat mengatur waktu dengan baik maka individu akan bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawab pada pekerjaannya sehingga menimbulkan kepuasan kerja karena selama bekerja menghasilkan emosi positif atau keadaan yang menyenangkan. Menurut Bakker *et. al* (2008) Pekerja dengan keseimbangan waktu yang baik dan kehidupan sosial yang menyenangkan, akan memiliki **Employee Engagement** yang tinggi.

Hal ini sejalan dengan pendapat para ahli tentang seseorang yang bisa menyeimbangkan kehidupannya adalah orang yang di dukung keluarga. Dukungan personal maupun organisasi sangat berpengaruh terhadap pekerja dalam menyelesaikan konflik kepentingan antara pekerjaan dan keluarga, dimana ada perbedaan yang sangat signifikan antara pekerja yang didukung keluarga dan pekerja yang tidak didukung keluarga (Friedmandan Greenhaus, dalam Lockwood, 2003) demikian juga yang dikemukakan oleh Hayman (2005) Aspek-Aspek Work Life Balance menjadi 3 dimensi yaitu:

a. WIPL (work interference with personal life) yang mencerminkan

sejauh mana pekerjaan individu dapat mengganggu kehidupan pribadinya.

b. PLIW (personal life interference with work) yang mencerminkan sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya.

c. WEPL (Work/Personal enhancement life) yang mencerminkan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja.

Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor yang penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga. Menurut Weckstein (2008) bahwa WLB adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual. Hudson (2005) menyatakan bahwa WLB memiliki tiga komponen keseimbangan yaitu :

1. Time balance (Keseimbangan waktu), Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.

2. Involvement balance (Keseimbangan keterlibatan), keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam berkerja dan dalam kehidupan pribadinya.

3. Satisfaction balance (Keseimbangan kepuasan), kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

Hutcheson (2012) mengungkapkan bahwa: *work- life balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya.” Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa keseimbangan (balance) antara peran dalam kerja dan di luar kerja di mana minimnya konflik yang terjadi antara peran di dalam organisasi dengan peran dalam kehidupan karyawan. Keseimbangan juga dikaitkan dengan karyawan yang mampu mempertahankan dan merasakan keharmonisan dalam kehidupan di lingkungan kerja maupun peran di lingkungan tempat tinggal. Seorang karyawan juga akan mencapai keberhasilan dalam kehidupan pribadi maupun dalam kehidupan kerja yang memuaskan apabila keterlibatan antara waktu dan perannya berjalan dengan baik.

Menurut Schabracq, dkk., (2003) ada beberapa faktor yang mungkin saja mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) seseorang, yaitu:

- a. Karakteristik Kepribadian, berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Menurut Summer & Knight (dalam Novelia, 2013) terdapat hubungan antara tipe attachment yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work-life balance*. Summer & Knight menyatakan bahwa individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.
- b. Karakteristik Keluarga, Menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambigiunitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work-life balance*.
- c. Karakteristik Pekerjaan, meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam

pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.

- d. Sikap. Merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak (Baron & Bryne, 2005). Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance*.



Hasil : formulasi analisis penelitian
 Gambar : 2

Sebagaimana Gambar 1, maka beberapa aspek yang berkaitan dengan *Work Life Balance* adalah :

1. **Time Management**, Time management yang baik membutuhkan perubahan pola pikir dan fokus yaitu bukan dari berapa banyak aktivitas yang Anda lakukan setiap harinya tapi berapa banyak hasil yang Anda dapat capai, ***being busy is not the same as being productive***. Dua cara berbeda dalam memahami waktu: sebagai fenomena objektif, yang ada secara independen dari tindakan manusia; atau sebagai fenomena subjektif, dibangun secara sosial dari tindakan manusia (Orlikowski and Yates,

2002). Secara umum, seperti yang diringkaskan Hellsten (2012), data menunjukkan bahwa manajemen waktu yang tepat mengarah pada hasil yang lebih baik, menjadi individu yang lebih efisien dalam menetapkan tujuan dan sasaran. Manajemen waktu adalah pengaturan diri dalam menggunakan waktu seefektif dan seefisien mungkin dengan melakukan perencanaan, penjadwalan, mempunyai kontrol atas waktu, selalu membuat prioritas menurut kepentingannya, serta keinginan untuk terorganisasi yang dapat dilihat dari perilaku seperti mengatur tempat kerja dan tidak menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan (Puspitasari, 2012).

2. **Religiusitas**, suatu keadaan, pemahaman dan ketaatan seseorang dalam meyakini suatu agama yang diwujudkan dalam pengamalan nilai, aturan, kewajiban sehingga mendorongnya bertingkah laku, bersikap dan bertindak sesuai dengan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari. Spiritualitas melibatkan mengeksplorasi tema-tema universal tertentu - cinta, kasih sayang, altruisme, hidup setelah mati, kebijaksanaan dan kebenaran, dengan pengetahuan yang dimiliki beberapa orang suci atau individu yang tercerahkan telah mencapai dan memantapkan tingkat yang lebih tinggi pengembangan dari orang biasa. Bercita-cita untuk mewujudkan atribut tersebut contoh-contoh inspirasional sering menjadi bagian penting dari perjalanan hidup orang yang cenderung spiritual (Spencer, 2012).
3. **Ambition**, Ambisi sebagai keinginan seseorang untuk pengakuan dan kepentingan diwujudkan dalam berbagai bidang

aktivitas manusia, dimanifestasikan dalam sifat kepribadian tertentu dan karakteristik perilaku, yang ditentukan dalam motif dan tujuan orang lain, yang saling terkait dengan karakteristik psikologis orang lainnya (Oksana, 2016). Karakteristik ambisi adalah adanya : tujuan, motivasi berprestasi, sikap diri sendiri, sikap terhadap orang lain, sikap terhadap aktivitas profesional, pengaturan diri, karakteristik kognitif.

4. **Leadership**, kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi pikiran, sikap, dan perilaku orang lain. Para pemimpin menentukan arah bagi tim. Mereka membantu orang melihat apa yang ada di depan, mereka membantu staf untuk memvisualisasikan apa yang mungkin mereka capai, mereka mendorong dan menginspirasi masyarakat (Kamal M, 2015). Semua orang memiliki hak menjadi seorang pemimpin. Tapi tidak semua orang yang ketika menjadi seorang pemimpin mampu menjalankan dengan baik tugas dan tanggung jawab kepemimpinannya. Untuk menjadi pemimpin, siapapun bisa. Namun mencari pemimpin yang berkualitas itu sulit. Kenyataan saat ini berbeda dengan yang seharusnya terjadi sesuai prosedur yang ada. Kepemimpinan harus membawa pengaruh yang baik dan menghasilkan hal yang baik pula. Pemimpin juga dituntut memiliki team work yang baik, karena dalam iklim bisnis saat ini organisasi mencari struktur berbasis tim untuk merangsang peningkatan lebih lanjut pada produktivitas, profitabilitas dan kualitas layanan mereka (Fotohunda, 2013). Membangun tim adalah faktor penting dalam lingkungan apapun, fokusnya adalah untuk mengfokuskan diri

dalam mengeluarkan yang terbaik dalam tim untuk memastikan pengembangan diri, komunikasi positif, keterampilan kepemimpinan, dan kemampuan untuk bekerja sama secara erat sebagai tim untuk menyelesaikan masalah.

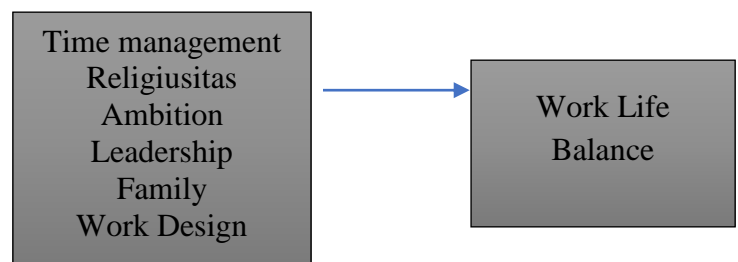
5. **Family**, unit terkecil dari masyarakat yang terdiri atas kepala **keluarga** dan beberapa orang yang terkumpul dan tinggal di suatu tempat di bawah suatu atap dalam keadaan saling ketergantungan. Bailon dan Maglaya, keluarga adalah dua atau lebih individu yang tergabung dalam satu rumah tangga karena hubungan darah, ikatan perkawinan, dan proses adopsi. Setiap anggota keluarga akan berinteraksi satu sama lain dan memiliki peran masing-masing dalam satu rumah tangga tersebut. Keluarga juga dapat menjadi sarana untuk mempertahankan suatu budaya dan juga sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi Work life balance. Oleh sebab itu, kombinasi dukungan keluarga dan organisasi tentunya akan lebih baik. Dukungan personal maupun organisasi sangat berpengaruh terhadap pekerja dalam menyelesaikan konflik kepentingan antara pekerjaan dan keluarga, dimana ada perbedaan sangat signifikan antara pekerja yang didukung keluarga dan pekerja yang tidak didukung keluarga (Friedmandan Greenhaus, dalam Lockwood, 2003).

dalam mengurangi “benturan-benturan”

6. **Work Design**, merupakan suatu perancangan pekerjaan dengan proses penentuan tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh pemegang jabatan, hak untuk mengatur pekerjaan tersebut, dan tanggung jawab dari satu paket pekerjaan, memiliki arti sebuah

bagian atau catatan yang menjelaskan dan memberikan gambaran umum tentang sebuah pekerjaan yang akan dilakukan. Gan dan Kleiner (2005) dan Mader-Clark (2008) percaya bahwa deskripsi pekerjaan ketika dirumuskan dengan benar, mampu memberi manfaat bagi organisasi.

Temuan penelitian ini adalah melengkapi dan mengembangkan model existing yang ada menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dibutuhkan oleh setiap karyawan. *Work life balance* melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, di mana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang karyawan (Hudson, 2005). Adanya keselarasan dalam menjalankan tuntutan dalam kehidupannya, wanita karir harus mampu mengatur antara banyaknya peran sehingga dalam kehidupan berkarir terjadi keharmonian atau minimnya konflik yang terjadi, misalnya seorang wanita karir yang setiap harinya bekerja dan pada akhir pekan, dapat menyediakan waktunya untuk kepentingan keluarga dan secara bersamaan terdapat kepentingan umum/ dengan lingkungan masyarakat, dengan demikian seorang wanita karir dapat mengatur waktunya agar keterlibatan antara perannya berjalan dengan baik dan keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan tercapai.



pengembangan spiritual serta kepemimpinan dan desain pekerjaan.

Sumber : Formulasi Hasil Penelitian

Kesimpulan

Tekanan pekerjaan bagi mereka yang bekerja khususnya wanita berdasarkan tinjauan singkat ini telah membahas sifat WLB, mempertimbangkan mengapa ini merupakan masalah kepentingan kontemporer di masa-masa sekarang dan yang akan datang karena keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor yang penting yang perlu dipertimbangkan oleh organisasi dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga. Menurut Weckstein (2008) bahwa WLB adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual serta kepemimpinan dan desain pekerjaan. Hal tersebut menjadi salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam pengembangan karir pada wanita.

Kontribusi Penelitian

Kontribusi penelitian bahwa keseimbangan antara kehidupan pada pekerjaan akan berimplikasi pada tingkat produktivitas. Organisasi selama ini berusaha untuk menyeimbangkan karena berdampak pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi dapat merancang dengan baik pengembangan karir khususnya pada karyawan wanita dengan tetap memperhatikan aspek *work life* balance. WLB merupakan faktor yang penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga dan sesuai target organisasi. Menurut Weckstein (2008) bahwa WLB adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan

Refrence

- Ananda, M. R. (2013). Self Esteem antara Ibu Rumah Tangga yang Bekerja dengan yang Tidak Bekerja. *Jurnal Online Psikologi* Vol. 01 No. 01.
- Anna, L.K. (2013). Wanita Lebi Rentan Stres Emosional. <http://health.kompas.com/read/2013/05/25/08244338/Wanita.Lebih.Rentan.Stres.Emosional> diakses pada Selasa, 5 Agustus 2014 pukul 17:05.
- Basit, T. (2003). Manual or electronic? The role of coding in qualitative data analysis. *Educational Research*, 45, 143-154.
- Cahyolaksono, S. M. (2008). *Stress Kerja pada Dosen Perempuan Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Suami*. Skripsi Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Djajendra. (2013). *Work-Life Balance Menciptakan Etos Kerja yang Unggul*.<http://ekonomi.kompasiana.com/manajemen/2013/03/23/worklife-balance-menciptakan-etos-kerjayang-unggul-545200.html> diakses pada Jum'at 25 Juli 2014 pukul 10:30.
- Ely, M., Anzul, M., Friedman, T., Garner, D. and Steinmezt, A. (1991). *Doing Qualitative Research: Circles within Circles*. London: Falmer.
- Fopohunda, Tinake M. (2013). *Toward Effective Team Building in the Workplace*. *International Journal of Education and Research*. Vol 1 No. 4
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modeling the relationship between work-life balance and organizational outcomes. Paper presented at the Annual Conference of the Society for Industrial-Organisational Psychology. 1-26.

- 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* 2009, Vol. 14, No. 4, 441–456.
- Gan, M. and Kleiner, B. (2005). How to Write Job Descriptions Effectively. *Journal of Management Research News*, 28(8), 48-54
- Greenberg, J.S. 2002. *Comprehensive Stress Management* (7th Edition). McGraw Hill : New York.
- Guest, David E. (2002). *Perspectives on the Study of Work-life Balance*. Sage
- Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance, *Research and Practice in Human Resource Management*, 13.1. 85-91
- Hudson. (2005). *The Case for Work-Life Balance*. 20:20 Series. E-book *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*
- Hellsten, L.M. (2012). What do we know about time management? A review of the literature and a psychometric critique of instruments assessing time management. in Stoilov, TEd.), *Time Management*. InTech, pp. 1-27, doi: 10.5772/38364, available at: www.intechopen.com/books/time-management/
- Kamal, M. Surji. (2015). Understanding Leadership and factors that influence leaders Effectiveness. *European Journal of Business and Managemen*. Vol 7. No. 33
- Khandkar, Shahedul Huq. (2012). *Open Coding*
- Khilmiyah, A. (2012). Stres Kerja Guru Perempuan di Kecamatan Kasihan Bantul Yogyakarta. *Lentera Pendidikan*, Vol. 15 No. 2 Desember 2012: 135-143
- Krulik, S., & Rudnick, J. A. (1987). *Problem solving: A handbook for teachers* (2nd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Liputan 6 . (2012). *Karyawan Menangis di Kantor Wajar Nggak?*. <http://health.liputan6.com/read/458766/karyawan-menangis-di-kantorwajar-nggak> diakses pada Sabtu 23 Agustus 2014 pukul 07:24
- Mader-Clark, M. (2008). *The Job Description Handbook- Everything You Need To Write Effective Job Descriptions- And Avoid Legal Pitfalls* 2nd Edition. San Francisco: Nolo
- Meenakshi, Mrs S Pattu, Subrahmanyam and Ravichandran. (2013) *The Importance of Work-life Balance*. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, pp. 31-35.
- Miles, M. B. and Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*, Second edn. Thousand Oaks, Calif.: Sage
- Oksana V. Barsukova. (2016). *Psychological Characteristics of Ambitious Person*. *Journal of Process Management-New Technologies, International*, Vol. 4, No.2.
- Orlikowski, W. and Yates, J. (2002). It's about time: temporal structuring in organizations. *Organization Science*, Vol. 13 No. 6, pp. 684-700.
- Spencer, Maya. (2012). *What is spiritually? A Personal exploration*. Royal Colege of Psychiatrists.
- Weckstein, Stacey Hoffer. 2008. *How To Practice The Art Of Life Balance*. E-book. Copyright: Stacey Weckstein Hoffer
- Wuryani, E., Fathoni, A., Sutarsi, S., Nurna, N., & Arif, D. (2021). *Analysis of decision support system on situational leadership styles on work motivation and em- ployee performance*. 11. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.033>