



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 4967-4975

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Work-Life Balance Pada Wanita Karier Yang Menikah Muda

Elfira Pratiwi^{1✉}, Sheilla Varadhila Peristianto², Mamang Efendy³

(1), (2) Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

(3) Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: elfira.pratiwi23@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Work-life balance merupakan suatu kondisi yang ideal di mana seseorang dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Wanita karier yang memilih untuk menikah, khususnya di usia muda, di mana proses penyesuaian diri dengan peran baru sebagai istri dan ibu, selain itu juga memiliki tanggung jawab ganda, yaitu tanggung jawab di tempat kerja dan tanggung jawab di rumah. Hal ini dapat menimbulkan konflik peran dan stres pada wanita karier. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *work-life balance* pada wanita karier yang menikah muda. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Pengambilan sample dalam penelitian kualitatif menggunakan purposive sampling. Teknik penggalan data yang digunakan adalah teknik wawancara daring dan luring serta observasi subjek. Wawancara yang dilakukan menggunakan wawancara semi terstruktur yang dilakukan secara daring dan luring melalui aplikasi *WhatsApp*. Hal ini dilakukan karena significant other berada di luar kota. Sedangkan observasi yang dilakukan menggunakan observasi subjek mengamati tindakan individu selama wawancara, interaksi individu dengan peneliti, dan hal-hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan informasi tambahan tentang temuan wawancara. Proses pengumpulan data dilakukan dengan mewawancarai 3 wanita karier yang menikah muda. Hasil penelitian ini menunjukkan pada ketiga partisipan kesulitan dalam menyeimbangkan peran antara ibu rumah tangga dan wanita karier serta kurangnya kemampuan untuk membagi waktu dan skala prioritas. Ketiga partisipan juga mengalami perubahan situasi dan kondisi yang signifikan antara sebelum dan sesudah menikah.

Kata Kunci : *Menikah, Usia Muda, Wanita Karier, Work-life Balance*

Abstract

Work-life balance is an ideal condition in which one can balance between work and personal life. Career women who choose to marry, especially at a young age, where the process of adapting themselves to the new roles of wife and mother, besides also have dual responsibilities, namely responsibility in the workplace and responsibility at home. It can cause conflict of roles and stress on women's careers. The study aims to figure out the work-life balance of young married women in careers. In this research use qualitative research methods with a phenomenological approach. Sampling in qualitative research using purposive sampling. The data digging techniques used are online interviewing and luring techniques as well as subject observation. The interviews were conducted using semi-structured interviews conducted online and trailing through the WhatsApp app. This was done because significant others were outside the city. While the observations were performed using the observation of subjects observing individual actions during the interview, individual interactions with researchers, and things that were considered relevant so that they could provide additional information about the interview findings. The data collection process was done by interviewing three young married career women. The results showed that the three participants had difficulties in balancing the roles of the housewife and the career woman, as well as a lack of ability to divide time and scale priorities.

Keyword: *Career woman, Marriage, Work-life Balance, Young age*

PENDAHULUAN

Istilah *work-life balance* mengacu pada hubungan yang seimbang antara pekerjaan dan di luar pekerjaan (Kelliher dkk, 2019). Menurut Fisher, dkk (2009), *work-life balance* merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang sedang dijalannya. Schermerhorn (2005) mengungkapkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Lockett (2008), mengemukakan bahwa *work-life balance* merupakan kebutuhan individu untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan kerja dan kehidupan non-kerja. Ketika karyawan mencapai *work-life balance* Hasil yang didapatkan adalah meningkatkan kepuasan kerja, kesehatan fisik dan mental serta mengurangi stres kerja (Purwati, 2016).

Menurut Fisher, dkk (2009) terdiri atas 4 Aspek yaitu, WIPL (*Work Interference Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference Work*), PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) dan WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*). Selain itu menurut Greenhaus, dkk (2003) *work-life balance* terbagi menjadi tiga aspek yaitu *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Novelia, (2013) menyatakan *work-life balance* merupakan sesuatu yang harus dilakukan seseorang yang membagi waktunya dengan baik di tempat

kerja dan dalam hal-hal lain di luar pekerjaan yang mencakup perilaku individu dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri sendiri.

Seiring perkembangan zaman yang semakin maju memberikan pengaruh dalam kehidupan sehari-hari yang semakin meningkat, kini masyarakat mulai membuka lebar kesempatan tidak hanya kepada laki-laki tapi juga kepada perempuan salah satunya kesempatan untuk berkarier (Sofian, 2014). Menurut Andriyan (2014), wanita karier adalah perempuan yang menekuni sesuatu atau beberapa pekerjaan yang dilandasi oleh keahlian tertentu yang dimilikinya untuk mencapai suatu kemajuan dalam hidup, pekerjaan, atau jabatan. Kemajuan dalam pencapaian pendidikan perempuan dan lebih banyak peluang kerja bagi perempuan, mendorong partisipasi tenaga kerja perempuan dalam tahap pembangunan perekonomian tumbuh seiring berjalannya waktu, hal ini terlihat dari jumlahnya yang semakin meningkat perempuan yang juga bekerja di sektor swasta sektor pemerintahan (Setyowati & Riyono, 2003). Badan pusat statistik melaporkan Tingkat partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada perempuan di tahun 2019 sebesar 51,81%, tahun 2020 sebesar 53,13%, tahun 2021 sebesar 53,34%, dan tahun 2022 sudah mencapai 54,2% (Badan Pusat Statistik, 2022).

Namun, permasalahan terbesar muncul bagi wanita yang bekerja, saat wanita memilih bekerja setelah menikah membuatnya menjadi menjadi wanita karier yang memiliki peran ganda. Tugas dan tanggung jawab wanita bekerja atau karier menjadi lebih karena dia harus memenuhi tanggung jawabnya dalam rumah tangga sebagai seorang ibu (Ermawati, 2016). Wanita bekerja memiliki risiko yang harus ditanggung, seperti keharmonisan keluarga yang terganggu serta kepuasan pernikahan dan konflik dalam keluarga (Sari, 2016). Penelitian yang dilakukan Delina dan Raya, (2013) menyatakan faktor yang mempengaruhi *work-life balance* pada pekerja perempuan yang sudah menikah yaitu di karena kondisi keuangan dan kebutuhan sosial. Losoncz dan Bortolotto, (2009) melakukan peneliti pada enam kelompok ibu pekerja berdasarkan dari pengalaman kerja dan keluarga menemukan bahwa mayoritas ibu yang bekerja mengalami kesuksesan jika memiliki *work-life balance*. Penelitian yang dilakukan Purba dan Nilawati (2015), menunjukkan bahwa tingkat kepuasan *work-life balance* pada wanita karier di Jakarta berada pada kategori rendah, yaitu sebesar 37%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar wanita karier di Jakarta merasa tidak puas dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya.

Tugas perkembangan dewasa awal yang harus diselesaikan, menurut Dariyo (2003) yaitu mencari dan menemukan calon pasangan hidup serta membangun kehidupan

berkeluarga. Pernikahan dilaksanakan agar tujuan dapat tercapai. Salah satu tujuan tersebut yaitu keinginan untuk hidup bersama berdasarkan perasaan cinta dan kasih sayang (Hardianti & Nurwati, 2021). Pernikahan usia muda merupakan hal yang lumrah di Masyarakat saat ini. Pernikahan usia muda adalah pernikahan yang dilakukan oleh perempuan pada usia di bawah usia 21 tahun (Widiatmoko, dkk 2019). Di Indonesia, batas usia minimal dalam perkawinan diatur dalam Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2019, dalam pasal 7 disebutkan Perkawinan hanya diizinkan apabila pria dan wanita sudah mencapai umur 19 tahun (RI,2019). Perkawinan usia muda sebenarnya tidak terdapat pada kamus Bahasa Indonesia, yang lebih umum digunakan yaitu perkawinan di bawah umur, namun dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2002 Tentang Perindungan Anak, dan Undang-Undang No.4 Tahun 1979 tentang Kesejahteraan Anak dan BKKBN (Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional), berulang kali disebut perkawinan usia muda (Koro, 2012). Kajian pada penelitian ini berfokus pada pernikahan muda pada dewasa awal dengan usia terbaik perempuan menikah 19-25 tahun, hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Papalia, dkk (1995) bahwa usia terbaik bagi perempuan untuk menikah adalah 19-25 tahun, sedangkan laki-laki sebaiknya menikah antara 20-25 tahun.

Dari hasil penelitian peneliti diketahui bahwa work-life balance pada partisipan wanita karier yang menikah muda memerlukan adaptasi yang cukup lama dalam menerima peran ganda setelah berkeluarga. Pada aspek *Work Interference With Personal Life (WIPL)* partisipan kesulitan membagi waktu dalam menjalankan pekerjaan rumah dan kantor seperti tugas kantor yang melewati batas pengumpulan, ketika ada beberapa urusan rumah dan keluarga yang terbengkalai karena kariernya, partisipan kerap menjadi tersangka hingga memicu pertengkaran. Sedangkan pada aspek yang lainnya, aspek *Personal Life Interference With Work (PLIW)* partisipan mengalami kelelahan setelah pulang kantor sehingga tidak dapat membersihkan rumah. Pada aspek *Personal Life Enhancement Of Work (PLEW)* partisipan mendapat dukungan dari suami dan keluarga yaitu berupa bantuan dalam menyelesaikan urusan rumah tangga dan mengasuh anak. Pada aspek *Work Enhancement Of Personal Life (WEPL)* partisipan melakukan pekerjaannya karena merasa ilmu yang didapatkan sebuah keterampilan yang harus diterapkan dan partisipan ingin terus berkarya, sehingga harus memutuskan untuk bekerja.

Abubaker dan Bagley (2016) menemukan bahwa keseimbangan antara tuntutan peran pekerjaan, keluarga dan kehidupan sosial merupakan permasalahan yang sulit bagi masyarakat saat ini. Pemenuhan peran di salah satu domain menciptakan kesulitan memenuhi tuntutan peran di domain yang lainnya (Greenhauss & Beutell, 1985). Upaya menciptakan dan memelihara lingkungan kerja dan pribadi merupakan fenomena yang

dapat menjadi topik penting dalam penelitian psikologi yang mengangkat isu work-life balance (WLB).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, dan bukan angka Menurut Moleong (2005:4). Studi *work-life balance* wanita karier yang menikah muda akan dikaji dengan menggunakan pendekatan fenomenologi, Creswell (2007) mengatakan bahwa penelitian fenomenologi adalah jenis penelitian yang menggambarkan pengalaman hidup individu melalui ide atau menggambarkan dari prespektif individu pertama. Dalam konteks penelitian ini, memerlukan penghayatan dan interpretasi terhadap perilaku wanita karier yang menikah muda.

Populasi dalam penelitian ini adalah wanita karier yang menikah muda. Jumlah sampel sebanyak 3 wanita karier dengan kriteria subjek berjenis kelamin perempuan, rentang umur 19-25 tahun, menikah muda. Semua subjek dalam penelitian ini bersedia menjadi partisipan secara sukarela tanpa kompensasi apa pun. Pertama partisipan diminta untuk mengisi informed consent sebagai bukti kesanggupan. Selanjutnya partisipan yang setuju melakukan wawancara untuk melihat fenomena WLB yang terjadi pada Wanita karier yang menikah muda.

Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara daring dan luring serta observasi. Wawancara yang dilakukan menggunakan wawancara semi terstruktur yang dilakukan secara daring dan luring melalui aplikasi *WhatsApp*. Hal ini dilakukan karena significant other berada di luar kota. Sedangkan observasi yang dilakukan menggunakan observasi subjek, mengamati tindakan individu selama wawancara, interaksi individu dengan peneliti, dan hal-hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan informasi tambahan tentang temuan wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perolehan data dari hasil wawancara dengan partisipan, diuraikan dalam bentuk narasi. Dalam penelitian ini terdapat tiga partisipan utama. Ketiga partisipan menikah pada usia muda. Seluruh hasil penelitian merupakan fakta yang diperoleh dari proses penelitian di lapangan dengan pendekatan fenomenologi. Penelitian ini mengungkap bahwa wanita karier yang menikah muda mengalami kesulitan dalam menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga dan sebagai wanita karier. Rata-rata ibu pekerja menghadapi perubahan

kondisi dan situasi bekerja sebelum dan sesudah menikah. Karena itu, individu harus mampu mengatur waktu dengan lebih bijaksana untuk menghindari mengabaikan tugas rumah dan komitmen pekerjaannya. Ibu pekerja kadang-kadang mengalami kesulitan bekerja karena sesuatu yang terjadi pada anaknya, seperti ketika anak yang sedang sakit, individu bekerja menjadi tidak fokus, meminta izin untuk pulang lebih cepat, atau bahkan tidak masuk ke tempat kerja sama sekali. Rata-rata ibu pekerja memilih untuk bekerja untuk memenuhi kebutuhan financial dan kebutuhan anak, selain itu juga karena keinginan mengembangkan diri atau aktualisasi diri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa WLB memiliki dua makna bagi ibu pekerja yaitu kemampuan untuk membagi waktu dan menentukan skala prioritas.

Kemampuan untuk menentukan skala prioritas, partisipan menyatakan bahwa menempatkan mana yang paling penting pada saat-saat tertentu adalah cara terbaik untuk mencapai keseimbangan. Individu tidak dapat membagi waktu secara bersamaan di setiap aspek kehidupan. Saat bekerja, individu harus mampu menyelesaikan tugas yang ada. Di saat Orang tua, suami, atau anak sakit mungkin akan mengabaikan pekerjaannya sementara waktu.

Kemampuan untuk membagi waktu, partisipan mengatakan bahwa seseorang dapat mencapai keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaannya dengan membagi waktu individu secara proporsional. Setelah waktu kerja selesai, individu pulang ke rumah untuk bertemu dengan keluarganya. Saat individu berada di rumah, waktu individu adalah untuk keluarga dan berhenti mempertimbangkan pekerjaan kantor. Sebagian partisipan menetapkan waktu untuk berlibur bersama keluarga, pergi ke salon atau hanya berkumpul bersama di rumah.

Menurut hasil penelitian, ada empat pendekatan yang dikelompokkan yang dapat digunakan untuk mencapai WLB. Pertama adalah manajemen waktu, juga dikenal sebagai pengelolaan waktu yang efektif. Hampir semua partisipan setuju bahwa seorang ibu pekerja harus dapat mengatur waktunya dengan baik. Ibu-ibu yang bekerja biasanya bangun pagi untuk menyediakan kebutuhan keluarga dan menyelesaikan pekerjaan rumah. Ketika individu bekerja, fokus individu adalah menyelesaikan pekerjaan sehingga individu pulang tepat waktu dan tidak membawa pekerjaan di rumah atau memikirkan pekerjaan di rumah. Dengan demikian, individu akan fokus menghabiskan waktu bersama keluarga saat pulang dari pekerjaan.

Kedua, kenali batasan diri. Itu berarti tidak memaksakan kemampuan lebih dari yang dapat dilakukan. Jika merasa lelah, beristirahatlah, jika pikiran sedang kacau, cobalah untuk menenangkan pikiran terlebih dahulu. Dengan demikian, lakukan pekerjaan dan kehidupan

pribadi sesuai dengan skala prioritas dan kemampuan . agar ibu pekerja dapat menempatkan tenaga, waktu, dan pikiran sesuai porsinya.

Ketiga, menitipkan anak kepada pihak yang dapat diandalkan. Jika ibu pekerja tidak dapat membawa anak individu ke tempat kerja sehingga individu harus menitipkannya kepada orang lain, individu harus tahu siapa yang akan menjaga anak individu agar individu tidak khawatir dan tetap fokus. Para partisipan memilih pengasuh anak yang dipercaya, dan keluarga atau nenek dari anaknya.

Keempat, memperoleh bantuan dari asisten rumah tangga (ART). semua partisipan tidak memiliki ART untuk membantu individu menyelesaikan tugas rumah karena individu memilih untuk mengerjakan tugas rumah sendiri. Partisipan lebih memilih membagi tugas rumah dengan suaminya.

SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* pada wanita karier yang menikah muda mengalami kesulitan dalam menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga dan sebagai wanita karier. Selain itu ibu pekerja mengalami kesulitan dalam menentukan waktu dan hal yang harus diprioritaskan. Hal ini mengungkapkan bahwa ibu pekerja mengalami perubahan kondisi dan situasi bekerja yang signifikan sebelum dan sesudah menikah, individu juga dituntut mengatur waktu dengan lebih bijaksana sehingga tidak mengabaikan tugas rumah dan komitmen pekerjaan. Ibu pekerja terkadang mengalami kesulitan bekerja karena sesuatu yang terjadi pada anaknya, dan individu dituntut mampu menyelesaikan tugas dan komitmennya. Rata-rata ibu pekerja memilih bekerja untuk memenuhi kebutuhan financial dan kebutuhan anak, selain itu juga karena keinginan mengembangkan diri atau aktualisasi diri. Partisipan mengatakan bahwa individu dapat mencapai keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaannya dengan membagi waktu individu secara proporsional.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubaker, M., & Bagley, C. (2016). Work– life balance and the needs of female employees in the telecommunications industry in a developing country: A critical realist approach to issues in industrial and organizational social psychology. *Comprehensive Psychology*, 5, 1-12. doi: 10.1177/2165222816648075
- Andriyani, J. (2014). coping stress pada wanita karier yang berkeluarga. *Jurnal Al-Bayan* 21(2): 1-10.
- Badan Pusat Statistik Pusat (2022). Hasil survey tingkat partisipasi angkatan kerja

(TPAK) Indonesia tahun 2022.

- Cresswell, J. (2007). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches* (2nd Ed). California: Sage Publication.
- Dariyo, A. (2003). *Psikologi perkembangan dewasa muda*. Jakarta : PT Grasindo.
- Delina, G., & Raya, R. P. (2013). A study on work-life balance in working women". *International Journal of Commerce, Business and Management*, 2(5), 274-282.
- Ermawati, S. (2015). Peran ganda wanita karier (konflik peran ganda wanita karier ditinjau dalam prespektif Islam). *Jurnal Pendidikan Edutama*, 2(2), 60-69.
- Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational HealthPsychology*. 14(4), 441-456.
- Hardianti, R., & Nurwati, N. (2021). Faktor Penyebab Terjadinya Pernikahan Dini Pada Perempuan. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 3(2), 111.
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). *All of work? all of life? reconceptualising work - life balance for the 21st century*. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97-112.
- Koro, A. (2012). *Perlindungan anak di bawah umur*. Bandung: PT Alumni
- Lockett Katherine, *Work/Life Balance for Dummies-Achieve Greater Job Satisfaction, Happiness and Wellbeing Through Balancing Your Work and Life*, Indianapolis:Wiley Publishing, 2008, hlm. 26-27.
- Moleong. L. J., (2005). *metodologi penelitian kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Losoncz, I., & Bortolotto, N. (2009). Work life balance: The experiences of Australian working mothers. *Journal of Family Studies*, 15(2), 122-138.
- Novelia, P. (2013). Hubungan Antara *Work Life Balance* Dan Komitmen Berorganisasi Pada Pegawai Perempuan. 1-44.
- Papalia, Diane E, Sally Wendkos, dan Ruth Duskin Feldman. 2009. *Human Development*. Terjemahan: Brian Marwensdy. (Jakarta: Salemba Humanika).
- Purba Diana Sylvia., & Nilawati Levi (2015). Studi Tentang Work-life Balance dan Kepuasan Karir Pekerja Wanita di Jakarta. *DeReMa Jurnal Manajemen*, 10(2), 183-199.
- Poerwandari, E. K. (1998). *Pendekatan kualitaitaif dalam penelitian psikologi*. Jakarta: FP Universitas Indonesia.
- RI, J. B. (2019). *Undang-undang (UU) No. 16 Tahun 2019*. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/122740/uu-no-16-tahun-2019>
- Sari, A. N., & Fauziah, N. (2016). Hubungan antara empati dengan kepuasan pernikahan pada suami yang memiliki istri bekerja. *Jurnal Empati*, 5(4), 668.

- Setyowati, R., & Riyono, B. (2003). Perbedaan aspirasi karier antara wanita yang sudah menikah dan yang belum menikah pada pegawai negeri sipil. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 8(16), 52-59.
- Sofian, F. A. (2014). Makna komunikasi keluarga bagi wanita karier: Studi fenomenologi mengenai makna komunikasi keluarga bagi wanita karier di kota Bandung. *Humaniora*, 5(1), 468-482.
- moko, P. S. G. ., Winarni, S., Nugroho, R. D., & Mawarni, A. (2019). Hubungan Pendidikan, Budaya, Teman Sebaya Dengan Pernikahan Usia Muda DiKecamatan Kandanghaur Indramayu Tahun 2018. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 7(4), 261–265.