

PERBEDAAN *WORK LIFE BALANCE* DITINJAU DARI JENIS PEKERJAAN DAN JENJANG PENDIDIKAN TERAKHIR PADA IBU PEKERJA

Diva Ari Suwandi, Daliman
Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Salah satu masalah yang dialami ibu pekerja adalah mengatur waktu terkait kehidupan kerja serta hidupnya secara pribadi. Tujuan penelitian ini yakni guna melihat perbedaan *work life balance* ditelaah melalui jenis pekerjaan serta jenjang pendidikan terakhir pada ibu pekerja serta melihat apakah ada interaksi antara jenis pekerjaan dan jenjang pendidikan terakhir pada ibu pekerja. Subjek pada penelitian terdiri 150 dari ibu pekerja yang terbagi menjadi ibu yang berprofesi menjadi ASN, pegawai swasta, serta wirausaha yang berdomisili di Kabupaten Pati Jawa Tengah. Teknik yang dipakai dalam penelitian ini ialah kuantitatif deskriptif melalui perhimpunan data berupa kuesioner dengan variabel yang diukur *work life balance*. Metode analisis data yang dipakai yakni analisis univariant yang menjadi analisis yang digunakan dalam penelitian memakai satu variabel. Hasil pada penelitian ini yaitu terdapat perbedaan pada jenis pekerjaan dan jenjang pendidikan terakhir pada ibu pekerja, serta terdapat interaksi antara keduanya. Pada penelitian ini menyatakan bahwa ibu yang bekerja sebagai wirausaha dan jenjang pendidikan terakhirnya perguruan tinggi punya nilai *work life balance* paling tinggi dibandingkan dengan ibu yang berprofesi sebagai ASN dan pegawai swasta, kemudian pada ibu yang memiliki jenjang Pendidikan terakhir SMA/SMK memiliki *work life balance* yang rendah

Kata Kunci: ibu pekerja, jenis pekerjaan, jenjang pendidikan terakhir, *work life balance*

Abstract

One of the problems experienced by working mothers is managing time for work and personal life. This research aims to determine differences in work-life balance in terms of work and last level of education among working mothers and to see whether there is an interaction between the type of work and last level of education among working mothers. The subjects in the research consisted of 150 working mothers who were divided into mothers who worked as ASNs, private employees, and entrepreneurs who lived in Pati Regency, Central Java. The method used in this research is descriptive quantitative with data collection in the form of a questionnaire with variables measured as work-life balance. The data analysis method used is univariant analysis, which is used in research using one variable. The results of this research are that there are differences in the type of work and last level of education among working mothers, and there is an interaction between the two. In this study, it was stated that mothers who worked as entrepreneurs and whose last education level was tertiary had the highest work-life balance scores compared to mothers who worked as ASN and private employees. Mothers whose last education level was high school/vocational school had the highest work-life balance. low.

Keywords: last level of education, type of work, work life balance, working mother

1. PENDAHULUAN

Suami serta istri harus mengambil pekerjaan guna memenuhi kebutuhan kesehariannya, sebab kebutuhan keluarga amat besar serta mendesak. Situasi ini akan mengakibatkan istri tidak punya opsi lainnya selain pergi bekerja. Dalam masyarakat modern saat ini, perempuan bekerja atau *working women* dianggap sangat lumrah. Hae dan Kusumiatan (2020), menyatakan bahwa pada daerah khususnya NTT, pertumbuhan tenaga kerja perempuan memiliki persentase lebih tinggi 2,28% dibanding laki-laki 2,14% pada tahun 2014-2017. Dari fenomena tersebut semakin banyak perempuan yang membantu suaminya untuk mendapatkan penghasilan tambahan. *Work life balance* merujuk pada kegiatan yang dilakukan seseorang dalam menggunakan waktu untuk pekerjaannya dan kehidupan pribadinya, seperti keluarga, hobi, dan lainnya secara seimbang (Raditya & Ekowati, 2020).

Work life balance merupakan kemampuan seseorang tanpa memandang usia dan jenis kelamin untuk berhasil menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga (Betaineh, 2019). Pendapat lain menyatakan bahwa, *work life balance* bisa dipahami menjadi suatu konsep terkait keselarasan antar pekerjaan, mencakup misalnya karir dengan cita-cita, beserta keluarga, dll (Katili *et al*, 2021). Pendapat lain juga menyatakan bahwa *work life balance* ialah kondisi atau kapabilitas seseorang untuk mengimbangkan kehidupan pribadi di luar pekerjaan serta kehidupan kerjanya (Lukmiati *et al.*, 2020). Melalui data Badan Pusat Statistik (BPS), menyatakan bahwasanya jumlah perempuan yang mengambil pekerjaan di tahun 2022 ada 52,74 juta perempuan di Indonesia. Jumlah ini sama dengan 38,98% dari total perempuan yang terdapat di Indonesia. Data dari BPS pada tahun 2021 menyatakan bahwa sejumlah 64,5% dari total UMKM diurus oleh perempuan. Selain itu, riset oleh Sasakawa Peace Foundation & Dalberg melaporkan bahwa persentase wirausaha perempuan di Indonesia cukup tinggi, yakni 21% .

Menurut McDonald dan Bradley (2005) *work life balance* dapat diartikan sebagai kepuasan dalam keikutsertaannya di sebuah profesi, yang mana peran yang dimaksud selaras dengan peran lain di luar lingkup kerjanya. Perempuan yang bekerja dan memiliki keluarga ialah sesuatu yang tak terpisahkan, perempuan diminta untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya namun di sisi lain perempuan juga harus melaksanakan tugasnya di rumah. Pada akhirnya sering membawa perempuan dalam kondisi tidak mampu dalam menyeimbangkan diri karena adanya benturan dua tanggung jawab yang dipegang oleh perempuan, hal tersebut menyebabkan adanya fenomena ketidakseimbangan dalam *work life balance* (Pertwi, 2021). Tidak mampunya perempuan untuk meraih keseimbangan antara bekerja dan keluarga disebabkan oleh kesenjangan waktu yang terjadi ketika mengurus anak di rumah dan membersihkan rumah dengan adanya tanggung jawab pekerjaan di kantor, serta tekanan yang

dialaminya, maka perempuan merasa khawatir dan kesusahan sehingga dapat timbul masalah pada pekerjaannya dan keluarganya (Putra, 2019). Menurut Bahar & Prasetyo (2021) meningkatnya stress kerja menyebabkan *work life balance* pada seseorang menurun. Hal ini didukung dengan riset Nurendra dan Saraswati (2017) yang menyatakan jika *work life balance* punya pengaruh negative serta signifikan terhadap stress kerja, semakin tinggi tingkat *work life balance* yang dimiliki, menandakan semakin rendah tingkat stress yang akan dirasakan

Berdasarkan hasil survei awal melalui wawancara yang dilakukan pada tanggal 16 - 21 Oktober 2023 kepada tiga ibu pekerja yang masing-masing bekerja sebagai ASN, pegawai swasta, dan wirausaha mereka menyatakan bahwa sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga sering merasa kewalahan karena padatnya aktivitas dalam pekerjaan dan besarnya beban pekerjaan, serta tidak ada yang membantu dalam mengurus pekerjaan rumah. Hal ini membuat mereka kesulitan mengelola waktu dan peran yang dimiliki, baik orang tenaga kerja hingga sebagai anggota keluarga di rumah. Mereka juga menyatakan bahwa banyak waktu yang mereka habiskan untuk menyelesaikan pekerjaannya dibandingkan bersama keluarganya. Hal demikian juga ditopang dari hasil wawancara yang memaparkan bahwa dua dari ketiga perempuan pekerja tersebut mereka sering membawa pekerjaannya ke rumah dan menyelesaikannya di rumah. Hal tersebut mengakibatkan waktu yang mereka tidak banyak guna bersantai dan bercengkrama dengan keluarga.

Penelitian ini akan meneliti mengenai perempuan yang bekerja sebagai ASN, pegawai swasta, dan wirausaha. Perempuan yang bekerja sebagai ASN, pegawai swasta, dan wirausaha memiliki tugas yang berbeda-beda namun sama beratnya. Melalui hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti menyatakan jika perempuan yang bekerja sebagai ASN memiliki jobdesk sebagai pegawai Kementerian Sosial yang harus memberikan respon kasus terhadap bencana alam dan orang-orang yang membutuhkan bantuan dan perlindungan dari Kementerian Sosial. Hal ini yang membuat beliau sering ke luar kota untuk bekerja, dan meninggalkan pekerjaan rumah untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian, pada perempuan yang bekerja sebagai pegawai swasta memiliki jobdesk sebagai Tenaga Ahli Pembedayaan Desa Kementerian Desa, beliau dalam satu minggu memberikan edukasi kepada warga desa sebanyak lima kali. Namun apabila ada pekerjaan mendadak yang membutuhkan beliau maka beliau harus siap untuk datang mendampingi, tak jarang juga pekerjaan tersebut dilakukan di hari libur seperti saat *weekend*. Hal ini yang membuat beliau kewalahan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, beliau juga mengaku bahwa hal ini membuatnya keteteran. Selain itu, untuk perempuan yang bekerja sebagai wirausaha mengaku bahwa waktu beliau di rumah lebih banyak dihabiskan untuk bekerja daripada mengerjakan pekerjaan rumah. Hal ini terjadi karena beliau memiliki usaha online berupa

makanan yang dipasarkan secara online yang dipasarkan melalui aplikasi Grab dan buka selama 24 jam.

Dalam sebuah sektor kerja, terdapat berbagai tekanan saat menjalankan pekerjaannya. Salah satunya adalah perempuan yang punya peran ganda, yaitu bekerja dan tetap harus melakukan perannya sebagai ibu dan istri bagi keluarganya. *Work life balance* sangatlah penting dimiliki seseorang, dikarenakan *work life balance* memberi dampak dalam kesejahteraan seseorang, komunitas, keluarga, hingga memberi dampak dalam peningkatan produktivitas kerja seseorang (Sembiring, 2021). Apabila seseorang tertekan karena ketidakmampuannya untuk menyetarakan perannya pada lingkup kerja hingga keluarga, baik terkait keseimbangan waktu maupun kepuasan di beragam peran, menandakan hal demikian nantinya membuat stres meningkat serta membuat tingkat produktivitas seseorang menurun (Sembiring, 2021). Tingginya tuntutan membuat peran yang dimiliki individu terganggu, baik perannya selaku pekerja serta peran dalam keluarga (Nasurdin dan O'Driscoll, 2011). Kalliath dan Brough (2008) menyatakan bahwasanya *work life balance* merupakan suatu persepsi antar individu, hingga memacu seseorang untuk bisa mengatur waktu atas dasar prioritas hidupnya saat ini. Kemampuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan serta keluarga ialah masalah penting yang dirasakan para pekerja (Sembiring, 2021).

McDonald dan Bredley (2005) menyebutkan sejumlah aspek *work life balance*, mencakup: (1) *Time balance* (keseimbangan waktu), yaitu perbandingan jumlah waktu yang dihabiskan di tempat kerja dan di kehidupan di luar pekerjaan. (2) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), yaitu partisipasi peran dalam lingkup kerja serta kehidupan di luar pekerjaan. (3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan) berkaitan dengan kepuasan tentang peran sukses yang dimainkan seseorang di tempat kerja dalam kehidupan di luar pekerjaan. Sejumlah aspek dari *work life balance* tersebut dipakai pada penelitian guna merefleksikan terdapat sikap dari ibu-ibu pekerja dalam meraih keseimbangan kehidupan keluarga dan pekerjaan. *Work life balance* sangatlah penting bagi setiap individu, sebab *work life balance* mempengaruhi kebahagiaan individu, keluarga, masyarakat, serta memengaruhi produktivitas tenaga kerja (Sembiring, 2021). *Work life balance* yang bermutu membuka peluang bagi seseorang membuat pemisah antara pekerjaan di rumah dan di lingkup pekerjaan secara jelas, dan dapat membantu seseorang mengurangi rasa lelah dan *stress* serta membuat hidup efektif (Sembiring, 2021). Sejalan dengan aspek-aspek tersebut serta hasil wawancara yang sudah dijalankan peneliti pada ketiga ibu pekerja memiliki ketidakseimbangan yang digambarkan dengan kurangnya manajemen waktu, keterlibatan yang berlebihan pada pekerjaan, dan kurangnya keterlibatan dengan keluarga, serta merasa kurangnya kepuasan kerja dan keluarga.

Partisipasi perempuan di tempat kerja akan berdampak pada peran mereka sebagai wanita dalam kehidupan keluarga. Ibu yang bekerja menerima konsekuensi dari bekerja di luar rumah seperti, kurangnya keterlibatan ibu dalam pengawasan terhadap anak, pekerjaan rumah yang terbengkalai akibat waktu yang dihabiskan ibu di kantor lebih banyak dari pada di rumah, adanya konflik atau pertengkaran dengan suami akibat kurangnya dukungan suami (Putra, 2019). Namun terdapat dampak positif yang ditimbulkan ketika perempuan yang sudah berkeluarga memiliki pekerjaan, yaitu perempuan bisa membantu meringankan beban keluarga, perempuan dapat memajukan dan mensejahterakan masyarakat dan bangsa dengan potensi yang dimiliki oleh kaum perempuan, dan perempuan yang bekerja dalam mengajarkan anaknya biasanya akan lebih demokratis; bijaksana; serta tidak otoriter (Wakirin, 2017). Sejalan dengan fenomena ini, Sembiring (2021) menyatakan bahwa adanya dampak dalam performa perempuan saat bekerja sebab tuntutan di kantor maupun di rumah yang tidak setara. Ada beberapa faktor yang memberi pengaruh terhadap *work life balance* meliputi jam kerja yang fleksibel, dapat mengatur stress kerja, tersedianya *work-family policies/benefit*, pengaturan kerja yang fleksibel, dukungan dari atasan, perhatian terhadap karir karyawan, aktivitas di tempat kerja, lingkungan kerja, ketidakjelasan peran, konflik peran, role overload, mempermudah pekerjaan, mempermudah interaksi dengan keluarga, bekerja dapat dimana saja, dan pengelolaan waktu (Pouluse dan Sudarsan, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Krishna dan Madhavi (2019) pada risetnya dengan judul “*A Study on Work Life Balance of Employees at Bloom Hospital*” menemukan bahwa sebagian besar karyawan menghabiskan waktu melaksanakan pekerjaan di rumah sakit dibandingkan di rumah mereka, survei memperlihatkan bahwasanya 75% pekerja menganggap bahwasanya organisasi memberi jam kerja yang fleksibel serta kebijakan cuti pada pekerjaan, 62.5% karyawan sangatolah puas dengan 13.75% karyawan puas dengan jam kerja organisasi, 43.8% karyawan menilai waktu bekerja yang diberikan fleksibel, serta 26.3% pekerja menilai ketetapan cuti beserta pembagian kerja hingga liburan mengakibatkan penataan hidup dalam pekerjaan jadi semakin membaik, dan ada juga 85% pekerja yang menilai ketetapan manajemen hidup dalam pekerjaan mendorong peningkatan performa pekerja pada organisasi. Dengan begitu, bisa ditarik kesimpulan dari penelitian ini bahwasanya secara menyeluruh tampak *work life balance* berperan penting pada tiap bidang kerja.

Mohan, Pradeep, Susi, dan Jothikumar (2019) pada risetnya dengan judul “*Collision of Work Life Balance on Millennials Life Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior and Work Family Conflict*” ditujukan guna melaksanakan pengidentifikasi *work life balance* dalam golongan millennial yang bernaung di Hyderabad serta mengetahui ada atau tidaknya

korelasi antara *work life balance*, *work family conflict*, *organizational citizenship behavior* (OCB), dengan kepuasan hidup. Temuannya memaparkan bahwasanya ada korelasi bersignifikansi antara *worklife balance*, *work family conflict*, OCB, serta kepuasan hidup karyawan millennial yang bekerja di Hyderabad. Ditemukan pula perbedaan signifikan antara *work life balance* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Apabila milenial merasakan kepuasan dengan *work life balance*-nya, membuat mereka tidak berkeinginan pergi dari perusahaan, tetapi perusahaan pun sepatutnya melakukan peningkatan fleksibilitas kerja guna memacu inovasi pada proses kerja, beserta diberi motivasi melalui dukungan organisasi guna membuat pekerja melakukan pekerjaannya secara baik serta berlaku menjadi warga organisasi. Hasilnya tersimpulkan bahwasanya *work life balance* menjadi pemacu signifikansi ke arah suksesnya perusahaan.

Penelitian terkait *work life balance* pun dijalankan Bintang dan Astiti (2016) pada risetnya dengan judul “*Work Life Balance* dan Intensi Turnover pada Pekerja Wanita Bali di Desa Adat Sading, Mangipura, Badung”. Diperlihatkan bahwasanya ada korelasi negatif bersignifikansi antara *work life balance* dengan intensi *turnover*. Subjek riset merasakan ketidakseimbangan kondisi yang mengacaukan *work life balance* yang kebanyakan sumbernya melalui lingkup kerja serta lingkup sosial subjek. Mayoritas subjek merasa faktor pengganggu *work life balance* yakni terdapat kesusahan pengelolaan waktu bekerja dan waktu adat, panjangnya jam kerja, sulit memohon perizinan cuti dari atasan guna aktivitas adat serta adanya perselisihan dengan rekan sekerja dan adanya faktor luar yang terkait akan intensi *turnover* tidak sekedar dari variabel *work life balance*, hingga pekerja wanita merasakan ketidakseimbangan. Kondisi yang tidak seimbang tampak melalui faktor pengganggu *work life balance* yang membuat *work life balance* rendah dengan sumbernya melalui lingkup kerja serta social mencakup kesulitan mengelola jam kerja dengan jam beraktivitas adat serta sulitnya memohon perizinan cuti. Subjek pun melaksanakan *problem solving* jika merasakan terganggunya *work life balance* di kehidupan bekerja serta hidup bersosial.

Di sisi lain, riset terkait *work life balance* pun dilaksanakan oleh Chatra dan Fahmy (2018) dengan judul “*Analisis Work Life Balance* Pekerja Sektor Perbankan (Studi Kasus Di Bank X Padang)”. Ditemukan bahwasanya sebagian besar karyawan Bank X mendapatkan kepuasan *work life balance*. Tetapi, di sejumlah indikator masih ada beberapa potensi yang bisa memicu ketidakseimbangan, meliputi *overtime* serta *time base*. Karyawan Bank X Padang tidak merasakan stress sekalipun mereka merasakan tingginya beban kerja dan tidak mempunyai penyakit fisik selaku implikasi stress.

Beban pada perempuan yang memiliki peran ganda cukup besar dan risikonya juga besar, serta terdapat tekanan kerja yang tinggi membuat perempuan sulit menyelaraskan waktu

antara kehidupan kerja serta hidup pribadi (Sembiring, 2021). Perempuan menghabiskan lebih banyak waktu ditempat kerja, dan tidak dapat dibandingkan dengan waktu yang mereka habiskan di kehidupan pribadi di rumah selaku anggota keluarga. Hal ini sesuai dengan pendapat Putra (2019), bahwa *work life balance* diartikan selaku waktu yang dihabiskan di tempat kerja dibanding waktu yang dihabiskan dengan keluarga serta berbagai hal yang disukai.

Penelitian ini dijalankan tak lepas dari berbagai riset yang pernah diijalankan, yang mana dipakai menjadi dasar acuan serta membuat pertimbangan serta acuan, hingga riset ini didukung oleh teori yang bisa dipakai dalam pengkajian topik penelitian yang dilaksanakan peneliti. Melalui riset terdahulu, tidak ditemuinya judul serta variabel yang serupa dengan topik dikaji peneliti, tetapi sejumlah riset ini bisa mejadi dasar untuk peneliti. Perbedaan yang ada pada riset terdahulu dengan judul ‘Pengaruh *Work Life Balance* dan Dukungan Suami terhadap Kebahagiaan Perempuan Bekerja’ serta riset peneliti saat ini yakni ada di topik pembahasan serta subjek yang akan dilaksanakan penelitian. Penelitian ini sekedar menelaah satu variabel yang hendak diteliti yakni terkait *work life balance*, subjek penelitian ini ditujukan kepada ibu pekerja yang bekerja sebagai ASN, pegawai swasta, dan wirausaha. Terjadi inkonsistensi hasil penelitian dimana penelitian sebelumnya terdapat hasil yang signifikan sehingga peneliti ingin melihat bagaimana *work life balance* pada perempuan bekerja pada saat ini.

Melalui latar belakang masalah serta peristiwa yang di atas, peneliti hendak melaksanakan penelitian variabel terkait *work life balance* serta membuat judul riset terkait “Perbedaan *Work Life Balance* Ditinjau dari Jenis Pekerjaan dan Jenjang Pendidikan Terakhir Pada Ibu Pekerja”. Supaya penelitian ini semakin terarah, peneliti membuat batasan permasalahan yakni terkait ‘*work life balance*’. Sampel pada penelitian ini ialah ibu yang bekerja sebagai ASN, pegawai swasta, wirausaha yang berdomisili di Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Kemudian tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui jenis pekerjaan mana yang paling tinggi *work life balancenya* pada ibu pekerja, serta pada jenjang pendidikan terakhir mana yang paling tinggi *work life balancenya*.

Berdasarkan tujuan penelitian, maka didapatkan manfaat pada penelitian ini yaitu memberikan penjelasan mengenai ilmu yang dapat ditinjau ulang atau diperbaiki kembali oleh ibu pekerja, sehingga mampu melewati tantangan dan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sedangkan untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi referensi apabila ingin mengambil topik penelitian mengenai *work life balance*.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya perbedaan *work life balance* ditinjau dari jenis pekerjaan pada ibu pekerja, adanya perbedaan *work life balance* ditinjau dari jenjang

pendidikan terakhir pada ibu pekerja, dan adanya interaksi *work life balance* pada jenis pekerjaan dan jenjang pendidikan terakhir pada ibu pekerja.

2. METODE

Penelitian ini memakai pendekatan deskriptif kuantitatif, yang dilandasi filosofi positivis dan dipakai dalam mempelajari sampel atau populasi tertentu, pengumpulan data memakai instrument penelitian, serta analisis data sifatnya kuantitatif / statistic (dalam bentuk angka) bertujuan melaksanakan pengujian hipotesis yang sudah ditentukan (Sugiono, 2019). Penelitian kuantitatif mempunyai sistem konsisten dalam hal pendahuluan, tinjauan pustaka, landasan teori, metode penelitian, hasil penelitian, serta pembahasan (Sembiring, 2021). Sedangkan penelitian yang sifatnya deskriptif (memberi gambaran) ialah riset yang memotret atau menggambarkan apapun yang terjadi kepada objek yang diteliti erta bisa dipergunakan secara kualitatif, kuantitatif, maupun penggabungan dalam riset yang bersifat mendeskripsikan (Sugiono, 2019). Dari sini mampu dipahami bahwasanya penelitian kuantitatif deskriptif merupakan riset yang memberikan penggambaran variabel atau objek penelitian di suatu sampel atau populasi tertentu, melakukan analisis statistic, dan menarik kesimpulan. Oleh karena itu, penelitian deskriptif kuantitatif dilakukan untuk memahami situasi *work life balance* pada ibu pekerja.

Pengambilan sampel memerlukan metode khusus guna mengumpulkan sampel melalui suatu populasi. Sampel untuk riset ini diambil memakai *non-probability sampling*. *Non-probability* sampel ialah sampel yang seluruh bagian atau unsur populasi tidak diberi peluang sama untuk terpilih sebagai sampel (Sugiono, 2019). Metode *non-probability* sampling pada riset ini yakni metode *purposive sampling*, yang mana menjadi penentu sampel melalui pertimbangan tertentu (Sugiono, 2019). Dasar pemakaian metode tersebut yakni peneliti hendak menelaah perempuan pekerja yang sudah menikah dan bekerja pada sektor pemerintahan, swasta, sertawirausaha.

Peneliti memakai metode penyebaran kuesioner guna mengumpulkan data. Kuesioner menjadi metode yang dilaksanakan melalui pemberian sejumlah pernyataan atau pertanyaan tertulis agar diberi jawaban oleh subjek penelitian (Sembiring, 2021). Teknik ini sangatlah efisien jikalau peneliti hendak tahu secara pasti terkait variabel yang hendak ditelaah, hingga dapat diketahui apakah yang diharap oleh subjek penelitian (Sugiono, 2019). Dalam menetapkan hasil penelitian, peneliti memakai metode perhimpunan data melalui skala *Work Life Balance* yang diukur dari 3 aspek berlandaskan McDonald dan Bradley (2005), yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Tabel 1. Jumlah Responden

	Kategori	Jumlah
Jenjang Pendidikan	SMA/SMK	88
Terakhir	PT	62
Jenis Pekerjaan	ASN	18
	Swasta	66
	Wirausaha	66

Tabel diatas merupakan jumlah responden dari masing-masing faktor yaitu faktor jenis pekerjaan dan faktor jenjang pendidikan terakhir. Pada jenjang pendidikan terakhir terdapat 2 kategori level yaitu, SMA/SMK dan perguruan tinggi (PT). Selanjutnya, pada jenis pekerjaan terdapat 3 kategori level yaitu, ASN, karyawan swasta, dan wirausaha. Keseluruhan dari jumlah responden adalah 150 orang responden.

Uji normalitas dijalankan guna menelaah data kuesioner skala *work life balance* punya persebaran data yang memiliki distribusi normal. Terdapat 150 data kuesioner yang diuji menggunakan *Kolmogorov smirnov*, berikut adalah hasil uji normalitas:

Tabel 2. Uji normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pekerjaan dan pendidikan	.072	150	.058	.991	150	.493

Melalui hasil pengujian normalitas nilai signifikansi di tabel *Kolmogorov smirnov* adalah 0.058, hal ini menandakan jikalau nilai signifikansi > 0.05 menandakan adanya distribusi normal. Maka dari itu, pengambilan data yang dilakukan peneliti terhadap 150 responden ibu-ibu pekerja yang sudah menikah berdistribusi normal.

Uji homogenitas dipakai guna diketahui adanya sejumlah varian populasi ialah sama atau tidak. Pengujian ini dijalankan selaku syarat untuk analisis Anova. Asumsi yang menjadi dasar analisis varian (Anova) yakni varian populasi ialah sama.

Tabel 3. Uji homogenitas

F	df1	df2	Sig.
.395	5	144	.851

Dari tabel di atas, didapati nilai signifikansi sejumlah 0.851. Sebab nilai signifikansi $0.851 > 0.05$, sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwasanya variabel *work life balance* ialah homogen. Dengan begiutu, asumsi homogenitas pada pengujian *Two Way Anova* sudah terpenuhi.

Uji Anova *Two Way* dipakai dalam melaksanakan pengujian hipotesis perbandingan di atas 2 sampel dengan tiap sampelnya meliputi 2 jenis atau lebih secara bersamaan. *Anova Two Way* dipakai jikalau sumber keragaman yang terjadi tidak sekedar dikarenakan 1 faktor, tetapi faktor lainnya yakni berupa perlakuan yang sudah terkondisikan.

Tabel 4. Uji Anova

	Type III Sum of Square	df	Means Square	F	Sig
Pendidikan	407.531	1	407.531	8.840	0.003
Pekerjaan	1009.866	2	504.933	10.953	0.000
Interaksi	686.905	2	343.452	7.450	0.001

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwasanya ada perbedaan *work life balance* atas dasar jenjang pendidikan terakhir ibu yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK dengan Perguruan Tinggi. Dapat dikatakan memiliki perbedaan karena nilai signifikansi pada pendidikan sebesar 0.003, hal ini menandakan nilai signifikansi < 0.05 yang menandakan adanya perbedaan *work life balance* ditinjau dari jenjang pendidikan terakhir ibu-ibu pekerja. Pada tabel pekerjaan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000, hal ini menandakan nilai signifikansi < 0.05 yang berarti terdapat perbedaan *work life balance* ditinjau dari jenis pekerjaan pada ibu pekerja. Kemudian, pada tabel interaksi antara pendidikan dan pekerjaan menunjukkan nilai signifikansi sejumlah $0.001 < 0.05$ yang menandakan bahwa terdapat interaksi antara pendidikan dengan pekerjaan pada ibu-ibu pekerja.

Tabel 5. Rata-Rata *Work Life Balance* Ditinjau Dari Jenis Pekerjaan

Jenis Pekerjaan	Mean
ASN	61.260
Swasta	65.588
Wirausaha	69.266

Tabel di atas memperlihatkan bahwasanya ibu yang bekerja menjadi Wirausaha memiliki nilai rata-rata *work life balance* lebih tinggi sebesar 69.266. Jikalau dibandingkan dengan ibu yang bekerja sebagai ASN dan Swasta nilai *work life balance* ibu yang bekerja sebagai Wirausaha jauh lebih tinggi. Kemudian, untuk ibu yang bekerja menjadi pekerja swasta punya nilai rerata *work life balance* sebanyak 65.588. Selanjutnya, untuk ibu yang bekerja sebagai ASN memiliki nilai rata-rata *work life balance* sebesar 61.260. Oleh karena itu, ibu yang bekerja sebagai Wirausaha memiliki nilai rata-rata *work life balance* paling tinggi, serta yang punya nilai rata-rata *work life balance* paling rendah yakni ibu yang bekerja menjadi ASN.

Tabel 6. Rata-Rata *Work Life Balance* Ditinjau Dari Jenjang Pendidikan Terakhir

Jenjang Pendidikan Terakhir	Mean
SMA/SMK	63.357
Perguruan Tinggi	67.386

Tabel di atas menunjukkan bahwa ibu pekerja yang memiliki jenjang pendidikan terakhir di perguruan tinggi memiliki nilai rata-rata *work life balance* lebih tinggi sebesar 67.386 dibandingkan dengan ibu pekerja yang memiliki jenjang pendidikan terakhir SMA/SMK dengan nilai rata-rata *work life balance* sebesar 63.357.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Perbedaan *work life balance* ditinjau dari jenis pekerjaan pada ibu pekerja

Berdasarkan hasil uji Anova Two Way, dapat diketahui bahwasanya ada perbedaan *work life balance* ditinjau dari jenis pekerjaan pada ibu pekerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil signifikan yaitu sejumlah $0.000 > 0.05$ yang memperlihatkan terdapat perbedaan *work life balance* pada ibu pekerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rini (2024) menyebutkan bahwa terdapat perbedaan *work life balance* yang signifikan berdasarkan jenis kelamin. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rini (2024) diperoleh nilai signifikan yaitu sebesar 0.000. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rini (2024) perempuan yang memiliki nilai *work life balance* paling tinggi adalah yang bekerja sebagai wiraswasta. Sedangkan pada penelitian ini perempuan yang memiliki nilai *work life balance* paling tinggi adalah wirausaha, dan yang paling rendah adalah perempuan yang bekerja sebagai ASN. Hal tersebut selaras akan kondisi di lokasi penelitian yakni Kabupaten Pati Jawa Tengah. Perempuan yang bekerja sebagai wirausaha memiliki nilai *work life balance* paling tinggi karena mampu menyelesaikan pekerjaan rumah dan pekerjaan diluar rumah secara seimbang, selain itu perempuan yang bekerja sebagai wirausaha memiliki waktu yang fleksibel dalam mengurus rumah, keluarga, hobi dan pekerjaannya. Dikarenakan pekerjaannya sebagai wirausaha yang rata-rata memiliki usaha dalam hal berdagang dan ada beberapa yang sudah memiliki karyawan maka waktunya dalam bekerja dapat dilakukan setelah selesai mengurus keluarga, rumah, dan urusan lainnya. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Prasartika, 2021) menyatakan bahwa ibu yang memiliki usaha sendiri dan juga seorang ibu rumah tangga memiliki *work life balance* saat menjalankan kegiatannya.

ASN menjadi pekerjaan yang paling rendah dalam nilai *work life balance* karena dalam penelitian yang dilakukan dalam beberapa kantor pemerintahan di Kabupaten Pati Jawa Tengah didapatkan jika para perempuan lebih banyak menghabiskan waktu di kantor atau tempat kerja daripada di rumah dan bersama keluarga. Selain itu, didukung dengan sulitnya

perizinan jika harus izin tidak masuk kerja atau izin pengajuan untuk cuti. Perempuan yang bekerja sebagai ASN diwajibkan untuk berangkat kerja pagi hari serta pulang kerja sore hari, hal ini yang membuat para perempuan yang bekerja sebagai ASN tidak memiliki waktu luang bersama keluarga atau untuk mengerjakan kegiatan selain pekerjaannya di kantor. Perempuan yang bekerja sebagai ASN juga sering untuk melakukan dinas keluar kota maupun luar provinsi selama beberapa hari untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Hal ini juga yang menjadi menyebabkan rendahnya nilai *work life balance* pada perempuan yang bekerja sebagai ASN.

Kemudian, untuk karyawan swasta menempati posisi kedua setelah wirausaha. Perempuan yang bekerja sebagai karyawan swasta memiliki nilai *work life balance* yang berada diposisi antara wirausaha dan ASN. Pada penelitian yang dilakukan pada beberapa kantor-kantor swasta yang ada di Kabupaten Pati Jawa Tengah dapat menjelaskan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan swasta tidak memiliki jam kerja yang tetap. Jam kerja yang tidak tetap itu dapat diartikan dengan maksud, masuk kerja mulai jam 7 pagi dan pulang bisa dari jam 15.00 atau bahkan bisa sampai jam 19.00 malam. Karyawan swasta juga sama seperti ASN yang terkadang juga harus pergi keluar kota beberapa hari untuk menyelesaikan tugas dari pekerjaannya. Hal tersebut tidak sejalan dengan McDonald dan Bradley (2005) yang menyatakan bahwa *work life balance* merupakan kemampuan dimana seseorang merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lain diluar pekerjaannya.

3.2.2 Perbedaan *work life balance* ditinjau dari jenjang pendidikan terakhir pada ibu pekerja
Hasil uji Anova Two Way menjelaskan bahwa terdapat perbedaan *work life balance* ditinjau dari jenjang pendidikan terakhir, hal ini dibuktikan dengan hasil nilai signifikan pada uji anova two way sebesar 0.003 yang menunjukkan bahwa adanya perbedaan pada jenjang pendidikan terakhir perempuan pekerja.

Pada hasil uji anova two way tersebut dijelaskan bahwa perempuan yang jenjang pendidikan terakhirnya perguruan tinggi memiliki nilai *work life balance* lebih tinggi dibandingkan perempuan yang jenjang pendidikan terakhirnya SMA/SMK. Riset Anggraeni (2018) menemukan bahwasanya nilai rata-rata *work life balance* paling tinggi adalah yang memiliki jenjang pendidikan perguruan tinggi. Hal ini sejalan dengan Rivai (2009) bahwa jenjang pendidikan terakhir ialah proses meningkatkan keterampilan kerja seseorang yang diraih guna tercapainya *work life balance*.

Perempuan dengan jenjang pendidikan terakhirnya perguruan tinggi mampu menempatkan pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi pada tempat yang setara. Hal tersebut didapatkannya melalui pengalamannya semasa menempuh pendidikan di perguruan

tinggi yang harus mampu mandiri dan mampu menempatkan beberapa prioritas misalnya, kuliah, bekerja, organisasi, dll dengan setara. Selain itu, seseorang dengan jenjang Pendidikan terakhirnya perguruan tinggi lebih memiliki kemampuan *problem solving* atau penyelesaian masalah yang baik. Hal tersebut didapatkannya selama belajar dan pengalamannya dimasa perguruan tinggi.

3.2.3 Interaksi antara jenis pekerjaan dan jenjang pendidikan terakhir pada ibu pekerja

Berdasarkan hasil uji Anova Two Way, dapat diketahui bahwa terdapat interaksi antara pekerjaan dan jenjang pendidikan terakhir pada ibu pekerja. Adanya interaksi ini dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor jenis pekerjaan dan faktor jenjang pendidikan terakhir. Melalui kedua faktor tersebut diperoleh bahwa ibu yang bekerja sebagai wirausaha memiliki *work life balance* paling baik dibandingkan dengan ibu yang bekerja sebagai ASN dan karyawan swasta. Kemudian diperoleh juga bahwa ibu yang jenjang pendidikan terakhirnya perguruan tinggi memiliki *work life balance* yang baik dibandingkan dengan ibu yang jenjang pendidikan terakhirnya SMA/SMK.

4 PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan adanya perbedaan *work life balance* ditinjau dari jenis pekerjaan pada ibu pekerja. Ibu pekerja yang memiliki *work life balance* paling tinggi adalah ibu yang bekerja sebagai wirausaha, sedangkan ibu pekerja yang memiliki *work life balance* paling rendah adalah yang bekerja sebagai ASN. Selanjutnya, pada penelitian ini terdapat perbedaan *work life balance* ditinjau dari jenjang pendidikan terakhir pada ibu pekerja. Ibu pekerja yang memiliki nilai *work life balance* paling tinggi adalah yang jenjang pendidikan terakhirnya perguruan tinggi, sedangkan ibu pekerja yang memiliki nilai *work life balance* paling rendah adalah yang jenjang pendidikan terakhirnya SMA/SMK. Kemudian, didapatkan hasil bahwa adanya interaksi antara jenis pekerjaan dan jenjang pendidikan terakhir pada ibu pekerja yang artinya kemampuan *work life balance* pada ibu pekerja didasarkan pada dua faktor yaitu jenis pekerjaan dan jenjang pendidikan terakhir.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, P. N. HUBUNGAN JENJANG KARIR DENGAN WORK LIFE BALANCE PADA WANITA KARIR SKRIPSI.
- Azwar, S. (2015). Dasar-dasar Psikometrika. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Azwar, S. (2015). Penyusunan Skala Psikologi, Edisi 2, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bahar, D. F., & Prasetyo, A. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Work-life balance Pada Karyawan Perum Bulog Jakarta Selatan. E-Proceeding of Management, 8(4): 3276–3281.

- Bataineh, K. A. (2019). Impact of Work-life balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2): 99–112.
- Bintang, S. K., Astiti, D. P. (2016). Work Life balance dan Intensi Turnover pada Pekerja Wanita Bali di Desa Adat Sading, Mangupura, Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*. 8-20
- Chatra, A., Fahmy, R. (2018). Worl Life Balance Analysis Among Banking Sector Employees (Case Study in Bank X Branch Office Padang Indonesia). *Journal of Education and Practice*. 9(27). 89-97
- Hae, I.P., & Kusumiati, R.Y.E. (2020). Gambaran work life balance pada jaksa wanita yang telah berkeluarga. *Jurnal Psikologi Konseling*, 16(1), 603-615.
- Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). The Effects of Leaderships Styles , Work-life balance and Employee Engagement on Employee Performance. *Quantitative Economics and Management Studies (QEMS)*, 2(3): 199–205.
- Kalliath, T., Brough, P. (2008). Work Life Balance: A Review of The Meaning of The Balance Construct. *Journal of Management&Organization*, 14, 323- 327
- Krishna, S., Madhavi, M. (2019). A Study on Work Life Balance of Employee at Bloom Hospital. *International Journal for Research in Applied Science & Engineering Technology (IJRASET)*. 7(9). 119-123
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3): 46–50.
- McDonald, P., dan Bradley, L.M. 2005. The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. *20:20 Series*, 15.
- Mohan, Y., Pradeep, P., Susi, S., & Jothikumar, R. (2019). Collins of Work Life Balance on Millenials Life Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior and Work Family Conflict. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRT)*. 8(4). 9817-9820.
- Nasurdin, A. M., O’Driscoll, M. P. (2011). Work Overload, Parental Demand, Perceived Organizational Support, Family Support, and Work-Family Conflict among New Zealand and Malaysian Academics. *New Zealand Journal of Psychology*. 40(3). 38-48
- Poulose, S., Sudarsan. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1-17.
- Prasartika, B., & Repi, A. A. (2021). Gambaran work-life balance pada mompreneur. *EXPERIENTIA: Jurnal Psikologi Indonesia*, 9(2), 112-125.
- Pratiwi, I. W. (2021). Work Life Balanced pada wanita karir yang telah berkeluarga. *Jurnal psikologi pendidikan dan pengembangan sdm*, 10(1), 72-89.
- Putra, C. W. U. (2019). Kajian Work-Life Balance pada Wanita Karir berdasarkan Status Perkawinan. *Jurnal Manajemen STEI*, 2(02), 130-136.
- Raditya, G., & Ekowati, D. (2020). Work-Life Balance Karyawan Milenial Level Manajerial Bank Tabungan Negara Syariah. 5(2), 194–209.
- Rini, R. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Dukungan Suami terhadap Kebahagiaan Perempuan Bekerja (Tinjauan Asosiatif dan Komparatif). *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 8(1), 188-196.

- Rivai Veltzhal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi II*. Jakarta; PT Raja Grafindo Persada
- Sembiring, A. A. R. B. (2021). *Gambaran Work Life Balance Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Di Kota Binjai* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Surahman., Rachmat, M., & Supardi, S. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Pusdik SDM Kesehatan
- Wakirin, W. (2017). Wanita Karir Dalam Perspektif Islam. *Al-I'tibar: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 1-14.
- Yusuf, S. (2018). A Comparative Study of Work-Life Balance and Job Satisfaction of the Employees Working in Business Process Outsourcing Sector. *International Journal of Management&Social Sciences*. 10(2).