

WORK-LIFE BALANCE : STRATEGI UNTUK MENCAPAI KESEIMBANGAN PADA PEKERJA WANITA

Nuriz Zaimatul Aizza¹, Lailatul Muarofah Hanim²

¹Prodi Psikologi, FISIB, Universitas Trunojoyo Madura, Jl. Telang PO BOX 02 Kamal, Bangkalan, Indonesia

^{2,3} FISIB, Universitas Trunojoyo Madura, Jl. Telang PO BOX 02 Kamal, Bangkalan, Indonesia
Email : nurizzaimatulaizza@gmail.com

Abstract

This research focuses on the problem of imbalance between work and personal life that is often faced by female workers, especially in dealing with high workloads and multiple role demands at home. The main aim of the research is to identify work-life balance (WLB) strategies that are effective and relevant for female workers in maintaining their mental and physical well-being. The research uses a narrative literature review approach. The data collection technique used by researchers is in the form of previous research results in the form of journals that are relevant to the research topic. The data analysis techniques used are conduct a search, identify keywords, review abstracts and articles, and document results. The results of the analysis show that female workers who are able to maintain a balance between work and personal life tend to have higher levels of job satisfaction, better mental and physical health, and more optimal productivity. Key strategies found included time management, prioritization, use of technology for efficiency, and social support and open communication.

Keywords : work-life balance, female workers, wlb strategy

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada masalah ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang sering dihadapi oleh pekerja wanita, terutama dalam menghadapi beban kerja tinggi dan tuntutan peran ganda di rumah. Tujuan utama penelitian adalah untuk mengidentifikasi strategi *work-life balance* (WLB) yang efektif dan relevan bagi pekerja wanita dalam menjaga kesejahteraan mental dan fisik mereka. Penelitian menggunakan pendekatan *narrative literature review*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu berupa hasil penelitian yang terdahulu berupa jurnal-jurnal yang relevan dengan topik penelitian. Teknik analisis data yang digunakan yaitu *conduct a search, identify keywords, review abstracts and articles*, dan *document results*. Hasil analisis menunjukkan bahwa pekerja wanita yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, kesehatan mental dan fisik yang lebih baik, serta produktivitas yang lebih optimal. Strategi-strategi utama yang ditemukan mencakup manajemen waktu, penetapan prioritas, penggunaan teknologi untuk efisiensi, serta dukungan sosial dan komunikasi terbuka.

Kata kunci : work-life balance, pekerja wanita, strategi wlb

PENDAHULUAN

Partisipasi wanita dalam dunia kerja dalam beberapa tahun ini telah mengalami peningkatan yang signifikan. Perubahan sosial dan ekonomi, serta kemajuan dalam pendidikan dan hak-hak wanita, telah membuka lebih banyak kesempatan bagi wanita untuk berperan aktif di berbagai sektor pekerjaan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2022, jumlah pekerja perempuan di Indonesia tercatat sebanyak 52,74 juta orang, yang mana menunjukkan peningkatan sebesar 0,95 juta

dibandingkan tahun sebelumnya. Sebagian besar pekerja perempuan ini terdistribusi di sektor tenaga produksi, operator alat angkutan, dan pekerja kasar dengan proporsi sebesar 20,24%. Selanjutnya diikuti dengan 10,53% perempuan yang bekerja sebagai tenaga profesional, teknis, dan sejenisnya. Namun, meskipun jumlah pekerja wanita terus meningkat, mereka sering kali dihadapkan pada tantangan khusus yang tidak selalu dialami oleh pekerja pria.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nasari et al., 2020) menunjukkan bahwa sekitar 73,3% pekerja wanita di sektor produksi di Makassar mengalami stres kerja dengan tingkat sedang, dan 26,7% mengalami stres berat. Kondisi ini menunjukkan bahwa pekerja perempuan lebih rentan terhadap stres yang diakibatkan oleh tekanan pekerjaan dan peran lain yang mereka jalani. Fenomena *work-life balance* atau biasa disebut keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi telah menjadi salah satu topik yang semakin mendapat perhatian, baik dalam dunia akademis, kebijakan perusahaan, maupun di kalangan masyarakat umum. Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009), *work-life balance* didefinisikan sebagai "kemampuan seseorang untuk memenuhi tuntutan dari berbagai peran di tempat kerja dan di luar pekerjaan, tanpa mengalami tekanan berlebihan yang berasal dari konflik antar peran tersebut"

Pentingnya *work-life balance* semakin disadari karena ketidakseimbangan antara kedua peran ini dapat memicu berbagai masalah kesehatan mental, seperti stres, kecemasan, dan kelelahan berlebihan (*burnout*). Pekerja yang kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sering kali mengalami tekanan psikologis yang tinggi, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas hubungan interpersonal, baik di tempat kerja maupun di rumah. *Work-life balance* juga semakin penting dalam kaitannya dengan produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Penelitian Aruldoss dkk., (2022) menunjukkan bahwa pekerja yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, produktivitas yang lebih baik, serta kesehatan mental dan fisik yang lebih optimal. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, *burnout*, dan menurunnya kualitas hidup secara keseluruhan.

Strategi *work-life balance* diperlukan agar pekerja tidak mudah terkena stres ataupun *burnout*. Penelitian ini bertujuan untuk meninjau secara komprehensif terkait *work-life balance* pada pekerja wanita. Artikel ini diharapkan dapat menambah wawasan untuk pengembangan program intervensi yang lebih efektif serta menjadi sumber literatur tambahan bagi peneliti yang akan meneliti terkait *work-life balance*.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode *narrative literature review* yaitu membandingkan dan menganalisis dari teori yang sudah ada sebelumnya serta mencari referensi atas landasan teori yang sesuai dengan permasalahan yang dikaji. Sukaesih dan Winoto (2020) mendefinisikan *literature review* sebagai kegiatan mencari sumber-sumber tertulis, baik berasal dari buku, arsip, majalah, jurnal, dan dokumen lain yang berkaitan dengan permasalahan dari topik yang dikaji. Pada umumnya *literature review* disusun dengan metode mengulas, merangkum, dan pemikiran penulis mengenai beberapa sumber dari bahan pustaka yang berhubungan dengan permasalahan dan topik yang dibahas (Nihayati, 2021). *Literature review* ini sangat membantu dalam menemukan ide dan tujuan untuk memberikan gambaran terhadap topik yang dikaji.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu berupa hasil penelitian yang terdahulu berupa jurnal-jurnal yang relevan dengan topik penelitian. Metodologi analisis data untuk penelitian ini mencakup langkah-langkah yang terdiri dari *conduct a search*, *identify keywords*, *review abstracts and articles*, dan *document results* (Demiris et al., 2019). Data yang diperoleh akan dianalisis dalam beberapa tahap untuk mendapatkan kesimpulan sehingga mampu memberikan ide atau gambaran mengenai topik yang dibahas.

HASIL

Tabel 1. Konsep *work-life balance*

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Temuan
1	(Greenhaus et al., 2003)	The relation between work-family balance and quality of life	<i>Work-life balance</i> diartikan sebagai sejauh mana individu terlibat dan merasa puas terhadap peran yang dijalannya, baik itu perannya di tempat kerja dan perannya di keluarga, sehingga mampu meminimalisir konflik peran
2	(Fisher et al., 2009)	Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement	<i>Work-life balance</i> didefinisikan sebagai "kemampuan seseorang untuk memenuhi tuntutan dari berbagai peran di tempat kerja dan di luar pekerjaan, tanpa mengalami tekanan berlebihan yang berasal dari konflik antar peran tersebut" - Dimensi <i>work-life balance</i> dibagi menjadi empat bagian

			yaitu : a. Work Interference with Personal Life (WIPL) : Dimensi yang merujuk pada sejauh mana suatu pekerjaan dapat mengganggu kualitas kehidupan pribadi seorang pekerja. b. Personal Life with Interference Work (PLIW) : Dimensi yang berkaitan dengan sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu pekerjaannya sendiri. c. Work Enhancement of Personal Life (WEPL): Dimensi yang merujuk pada sejauh mana kehidupan pribadi dapat meningkatkan performa kerja. d. Personal Life Enhancement of Work (PLEW) : Dimensi ini merujuk pada sejauh mana kehidupan pekerjaan seseorang dapat meningkatkan kehidupan pribadi dari seorang pekerja.
3	(Delecta, 2011)	Review Article Work Life Balance	• <i>Work-life balance</i> didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan mampu berkomitmen baik di pekerjaan ataupun di keluarga, serta bertanggung jawab atas kegiatannya di luar pekerjaan.
4	(P. Wijaya & Dewayani Soeharto, 2021)	Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan	• <i>Work-life balance</i> adalah sejauh mana individu puas dengan waktu dan upaya psikologis dalam peran profesional dan pribadi mereka

Tabel 2. Gambaran *work-life balance*

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Temuan
1	(Apriani et al., 2021)	Gambaran Work-Life Balance Pada Ibu Yang Bekerja	- Gambaran <i>work-life balance</i> pada Ibu yang bekerja menunjukkan paling banyak ibu yang bekerja dikategorikan memiliki <i>work-life balance</i> tinggi berjumlah 65% dan yang memiliki <i>work-life balance</i> rendah 35% - Ibu bekerja yang tinggal dengan keluarga sebelum menikah, tinggal bersama suami ,anak-anak dan orang tua saat ini, memiliki atau tidaknya asisten rumah tangga, dan mempunyai jabatan memiliki <i>work-life balance</i> tinggi.
2	(Lie et al., 2022)	Gambaran Work-Life Balance pada Wanita Single Parent yang Bekerja	Wanita <i>single parent</i> berperan ganda yang anaknya masih berada di fase <i>early childhood</i> dan <i>middle childhood</i> merasa dapat mencapai WLB. Sedangkan bagi seorang wanita <i>single parent</i> berperan ganda yang anaknya sudah di fase <i>adolescence</i> merasa bahwa WLB mereka belum seimbang.
3	(W. Wijaya et al., 2022)	Gambaran Work-Life Balance Karyawan Multiple Careers yang Menerapkan Sistem Kerja Remote	Gambaran <i>work-life balance</i> dibagi menjadi dua kelompok, yaitu Informan yang sudah menikah merasa dapat mengimbangi WLB secara proporsional. Sedangkan, informan yang belum menikah merasa belum dapat mengimbangi

			WLB secara proporsional.
4	(E. Pratiwi et al., 2024)	Work-Life Balance Pada Wanita Karier Yang Menikah Muda	work-life balance pada wanita karier yang menikah muda mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan peran antara ibu rumah tangga dan wanita karier serta kurangnya kemampuan untuk membagi waktu dan skala prioritas

Tabel 3. Strategi *work-life balance*

No	Peneliti dan tahun	Judul	Temuan
1	(M. A. Pratiwi, 2019)	Work-Life Balance Pada Ibu Bekerja: Studi Eksplorasi Mengenai Kondisi, Makna Dan Strategi Work-Life Balance Ibu Pekerja Di Provinsi Kepri	- Ada enam strategi untuk mencapai WLB. 1. Manajemen waktu atau mengelola waktu dengan baik 2. Tahu batasan diri. 3. Menitipkan anak kepada pihak terpercaya. 4. Menggunakan jasa asisten rumah tangga (ART). 5. Memperpendek jarak rumah dan tempat kerja. 6. Tidak melupakan kegiatan spritual/keagamaan.
2	(Rahmayati, 2021)	Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja	- Lima strategi untuk mencapai <i>Work-Life Balance</i> : 1. <i>Alternating</i> 2. <i>Outsourcing</i> 3. <i>Bundling</i> 4. <i>Techflexing</i> 5. <i>Simplifying</i>
3	(Ubaidillah et al., 2024)	Strategi Pengelolaan Work Life Balance dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi	- Berikut beberapa strategi yang membantu mengelola <i>work-life balance</i> oleh PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi: 1. Atur Prioritas 2. Rencanakan Jadwal dengan Bijak 3. Tetapkan Batas

			4. Manfaatkan Teknologi 5. Ambil Cuti Secara Teratur 6. Berlatih Self-Care 7. Komunikasi Terbuka 8. Beri Prioritas Keseimbangan 9. Evaluasi dan Sesuaikan
--	--	--	--

PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan diatas, dapat dihasilkan beberapa topik pembahasan yang akan dibahas secara rinci dibawah ini :

Konsep *Work-life Balance*

Work-Life Balance adalah konsep yang merujuk pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga, sehingga tidak ada yang saling mengganggu atau menimbulkan stres berlebihan. Istilah ini melibatkan cara individu mengelola waktu dan energi agar mampu memenuhi kebutuhan profesional serta pribadi dengan seimbang, sehingga kualitas hidupnya terjaga. Terdapat beberapa definisi terkait *work-life balance*, yaitu Greenhaus et al., (2003) mengemukakan bahwa *work-life balance* merupakan sejauh mana individu terlibat dan merasa puas terhadap peran yang dijalankannya, baik itu peran ditempat kerja maupun peran di keluarga, sehingga mampu meminimalisir konflik antar peran. Sedangkan, menurut Fisher et al., (2009), *work-life balance* didefinisikan sebagai "kemampuan seseorang untuk memenuhi tuntutan dari berbagai peran di tempat kerja dan di luar pekerjaan, tanpa mengalami tekanan berlebihan yang berasal dari konflik antar peran tersebut". Delecta, (2011) juga menyatakan bahwa *work-life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan mampu berkomitmen baik di pekerjaan ataupun di keluarga, serta bertanggung jawab atas kegiatannya di luar pekerjaan. *Work-life balance* adalah sejauh mana individu puas dengan waktu dan upaya psikologis dalam peran profesional dan pribadi mereka (P. Wijaya & Dewayani Soeharto, 2021).

Adapun dimensi *work-life balance* menurut Fisher et al., (2009) yang terbagi menjadi empat, yaitu :

- a. *Work Interference with Personal Life (WIPL)* : Dimensi yang merujuk pada sejauh mana suatu pekerjaan dapat mengganggu kualitas kehidupan pribadi seorang pekerja. Hal ini merujuk pada pengaruh kerja yang membuat individu merasa *stress* ataupun *burnout*.
- b. *Personal Life with Interference Work (PLIW)* : Dimensi ini berkaitan dengan sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan individu. Hal ini berkaitan dengan

terjadinya konflik ataupun masalah dalam kehidupan pribadi yang membuat performa kerja terganggu.

c. *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)* : Dimensi yang merujuk pada sejauh mana kehidupan pribadi dapat meningkatkan performa kerja. Dimensi ini berkaitan dengan dampak positif yang dilakukan oleh individu sehingga membuat performa kerja menjadi meningkat.

d. *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)* : Dimensi yang merujuk pada sejauh mana kehidupan pekerjaan dapat meningkatkan kehidupan pribadi. Dimensi ini berkaitan dengan dampak positif dari bekerja yang mana ketika individu merasa senang dan nyaman dalam kehidupan kerjanya maka kehidupan pribadinya mendapatkan dampak positif yang membuat individu selalu merasa bahagia.

Gambaran *Work-life Balance* Pada Pekerja

Terdapat beberapa gambaran *work-life balance* dari beberapa pekerja yang ada di Indonesia. Bagi banyak pekerja, terutama yang menghadapi beban kerja tinggi atau tuntutan tanggung jawab keluarga, *work-life balance* bisa menjadi tantangan. Secara umum, *work-life balance* yang baik memungkinkan pekerja untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan pribadi tanpa adanya konflik berlebihan atau stres yang mengganggu kesehatan mental dan fisik. Penelitian Apriani et al., (2021) dengan judul “Gambaran *Work-Life Balance* Pada Ibu Yang Bekerja” menunjukkan bahwa *work-life balance* pada ibu yang bekerja memiliki dua kategori yaitu tingkat tinggi dengan jumlah 65% dan tingkat rendah sebesar 35%. Tingkat *work-life balance* tinggi ini diduduki oleh ibu pekerja yang memiliki kategori tinggal dengan keluarga sebelum menikah, tinggal bersama suami, anak-anak dan orang tua saat ini, memiliki atau tidaknya asisten rumah tangga, dan mempunyai jabatan. Sedangkan pada penelitian Lie et al., (2022) dengan judul “Gambaran *Work-Life Balance* pada Wanita *Single Parent* yang Bekerja” menunjukkan bahwa Wanita *single parent* berperan ganda yang anaknya masih berada di fase *early childhood* dan *middle childhood* merasa dapat mencapai WLB. Sedangkan bagi seorang wanita *single parent* berperan ganda yang anaknya sudah di fase *adolescence* merasa bahwa WLB mereka belum seimbang..

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh W. Wijaya et al., (2022) dengan judul “Gambaran *Work-Life Balance* Karyawan *Multiple Careers* yang Menerapkan Sistem Kerja *Remote*” diperoleh hasil Gambaran *work-life balance* dibagi menjadi dua kelompok, yaitu Informan yang sudah menikah merasa dapat mengimbangi WLB secara proporsional. Sedangkan, informan yang belum menikah merasa belum dapat mengimbangi WLB secara proporsional. Sedangkan penelitian E. Pratiwi et al., (2024) menunjukkan bahwa *work-life balance* pada wanita karier yang menikah muda mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan peran antara ibu rumah tangga dan wanita karier

serta kurangnya kemampuan untuk membagi waktu dan skala prioritas. Berdasarkan beberapa gambaran *work-life balance* diatas dapat diketahui terdapat banyak perbedaan *work-life balance* yang dialami oleh pekerja wanita, hal tersebut dikarenakan perbedaan pekerjaan, peran, serta status perkawinan.

Strategi mencapai *Work-life Balance*

Mencapai *work-life balance* sangat penting kaitannya untuk menjaga kesehatan mental, fisik, dan sosial. Individu yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung mengalami lebih sedikit stres dan memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi, serta lebih tahan terhadap tekanan pekerjaan. Berdasarkan penelitian M. A. Pratiwi, (2019) menjelaskan terdapat enam strategi untuk mencapai *work-life balance* yaitu :

1. Manajemen waktu atau mengelola waktu dengan baik. Hampir seluruh informan menyatakan bahwa manajemen waktu adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang ibu pekerja. Ibu pekerja biasanya bangun lebih awal untuk menyiapkan segala kebutuhan keluarga dan menyelesaikan pekerjaan rumah. Ketika kerja mereka akan fokus menyelesaikan pekerjaan sehingga pulang tepat waktu dan tidak membawa pekerjaan pulang ke rumah atau memikirkan pekerjaan di rumah. Sehingga saat pulang kerja mereka akan fokus menghabiskan waktu bersama keluarga.
2. Mengetahui batasan diri. Artinya tidak memaksakan kemampuan lebih dari porsinya. Ketika lelah maka beristirahatlah, ketika pikiran sedang rumit maka cobalah untuk menenangkan pikiran terlebih dahulu, jadi lakukanlah pekerjaan dan kehidupan pribadi sesuai skala prioritas dan kemampuan diri. Sehingga ibu pekerja mampu menempatkan tenaga, waktu dan pikiran sesuai dengan porsinya.
3. Menitipkan anak kepada pihak terpercaya. Ibu pekerja tentu tidak mungkin membawa anak ke tempat kerja sehingga mereka harus menitipkannya kepada pihak lain. Ibu pekerja harus mampu menentukan pihak yang mereka percaya untuk menjaga anak mereka sehingga tidak adanya kekhawatiran dan dapat bekerja dengan fokus.
4. Menggunakan jasa asisten rumah tangga (ART). Tidak semua informan memiliki ART untuk membantu mereka menyelesaikan pekerjaan rumah karena mereka memilih untuk mengerjakan sendiri tugas-tugas rumah.
5. Memperpendek jarak rumah dan tempat kerja. Keunggulan tinggal di daerah kepulauan adalah diuntungkan dengan kondisi geografisnya. Tinggal di Kepri tidak seperti tinggal di Pulau Jawa yang rutinitasnya lebih padat. Jarak tempuh rata-rata hanya 15-30 menit ke tempat kerja bahkan ada informan yang hanya menempuh 5 menit dari rumah ke tempat kerjanya. Sehingga mayoritas ibu

pekerja di Kepri tidak perlu berangkat kerja sebelum matahari terbit seperti yang biasa dilakukan di Jakarta.

6. Tidak melupakan kegiatan spritual/keagamaan. Kegiatan spritual yang dilakukan seperti melakukan sholat, mengaji dan mendengarkan ceramah, dan menghadiri pengajian bagi yang beragama islam. Mendekatkan diri kepada sang pencipta adalah suatu kewajiban yang tidak boleh dilupakan. Hal ini sama pentingnya dengan prioritas mereka ke keluarga. Beribadah membuat mereka memiliki hidup yang lebih bermakna. Beribadah akan meningkatkan spritualitas sehingga membuat mereka mampu mengelola pikiran dan perasaan dengan baik.

Sedangkan Rahmayati, (2021) menjelaskan terdapat Lima strategi untuk mencapai *Work Life Balanced* berdasarkan teori Fisher (2006):

1. *Alternating* yaitu dengan tetap berkomunikasi dengan teman-teman dan sahabat melalui media sosial, melakukan kegiatan perawatan diri di sela-sela waktu libur serta melakukan perjalanan menyenangkan.
2. *Outsourcing* yaitu dilakukan dengan meminta bantuan kepada ibu untuk merawat bayinya pada saat jam bekerja dan bantuan asisten rumah tangga untuk menyuci pakaian serta bantuan keluarga lainnya jika dibutuhkan.
3. *Bundling* merupakan strategi yang dilakukan oleh seseorang untuk melakukan aktivitas secara bersamaan
4. *Techflexing* seperti pemanfaatan handphone baik untuk pekerjaan, memesan makanan, pengantaran, pengiriman kebutuhan sehari-hari, mesin cuci, alat-alat teknologi lainnya yang memudahkan subjek mempersiapkan kebutuhan bayi seperti pemasak nasi, pensteril botol susu, kulkas dan alat lainnya dipersiapkan subjek dan suami untuk dapat mendukung aktivitas sehari-hari. Strategi
5. *Simplifying* dilakukan dengan membatasi kegiatan berkumpul-krumpul dengan teman-teman dan membatasi diri dari kesibukan di media sosial.

Adapun Strategi Pengelolaan Work Life Balance pada penelitian Ubaidillah et al., (2024) meliputi :

1. Pengaturan Prioritas : Identifikasi prioritas utama karyawan baik di pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi. Fokus pada hal-hal yang benar-benar penting dan memberikan dampak signifikan.
2. Merencanakan Jadwal dengan Bijak : Hal ini meliputi pembuatan jadwal harian atau mingguan yang terstruktur. Menentukan waktu untuk pekerjaan, keluarga, istirahat, dan kegiatan pribadi lainnya.
3. Menetapkan Batas : Tetapkan batas antara waktu kerja dan waktu pribadi. Hindari membawa pekerjaan ke rumah atau sebaliknya.

4. Manfaatkan Teknologi : Gunakan teknologi untuk membantu mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi. Gunakan kalender digital, aplikasi manajemen tugas, atau pengingat untuk membantu karyawan tetap terorganisir.
5. Ambil Cuti Secara Teratur : Ambil cuti atau waktu liburan secara teratur untuk meresapi momen bersama keluarga atau untuk merestui diri. Hindari kelelahan dan burnout dengan memberi diri karyawan waktu untuk rekreasi.
6. Berlatih Self-Care : Rencanakan waktu untuk olahraga, istirahat, dan aktivitas yang meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. perusahaan memberikan waktu untuk melakukan olahraga di kantor, dimana difasilitasi oleh perusahaan seperti lapangan latihan, alat gym.
7. Komunikasi Terbuka : Komunikasikan kebutuhan dan harapan karyawan kepada atasan, rekan kerja, dan keluarga. Pemahaman bersama dapat membantu mengurangi konflik dan meningkatkan dukungan.
8. Beri Prioritas Keseimbangan : Ingatkan diri sendiri bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah kunci untuk kebahagiaan dan keberhasilan jangka panjang.
9. Evaluasi dan Sesuaikan : Secara berkala evaluasi dan sesuaikan strategi. Kehidupan karyawan terus berubah, dan strategi yang efektif hari ini mungkin perlu disesuaikan di masa depan. Dimana Evaluasi sangat penting dilakukan setiap minggu nya.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa *Work-Life Balance* adalah konsep yang merujuk pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga, sehingga tidak ada yang saling mengganggu atau menimbulkan stres berlebihan. gambaran *work-life balance* pada pekerja wanita memiliki variasi yang berbeda-beda, hal tersebut dikarenakan perbedaan pekerjaan, peran, serta status perkawinan. Adapun strategi untuk mencapai *work-life balance* adalah dengan manajemen waktu, menetapkan prioritas, mengetahui batasan, memanfaatkan teknologi, komunikasi terbuka, dan menjaga kesehatan.

Peneliti memberikan saran kepada pekerja wanita untuk menerapkan *work-life balance* agar tercipta kebahagiaan dalam kehidupannya serta mengurangi terjadinya *burnout*. Ada banyak strategi yang dapat dilakukan oleh pekerja wanita sesuai dengan yang telah dijelaskan diatas. Pencapaian *work-life balance* harus dibarengi dengan komitmen yang tinggi. Karena hal tersebut akan mempengaruhi *work-life balance* pekerja. Keterbatasan dalam penelitian ini hanya membahas terkait *work-life balance*

pada pekerja wanita yang diharapkan kepada peneliti selanjutnya dapat menambahkan terkait *work-life balance* pada pekerja pria.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, A. N., Mariyanti, S., & Safitri, M. (2021). Gambaran Work-Life Balance Pada Ibu Yang Bekerja. *JCA Psikologi*, 2(4), 58–67.
- Delecta, P. (2011). Review Article Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 2003–2006.
- Demiris, G. , Oliver, DP , & Washington, KT (2019). Mendefinisikan dan Menganalisis Masalah . Dalam Penelitian Intervensi Perilaku dalam Perawatan Paliatif dan Hospis: Membangun Basis Bukti (hlm. 27-39). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-814449-7.00003-X>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hamzah, A. (2019). Metode penelitian kepustakaan (Library research: kajian filosofis, teoritis dan aplikatif). Malang: Literasi Nusantara
- Lie, D., Megumi, E. H., Zaneta, A., Zalukhu, P. M. B., Gianti, R., & Pribadi, R. B. (2022). Gambaran Work-Life Balance pada Wanita Single Parent yang Bekerja. *Psikodimensia*, 21(2), 132–143. <https://doi.org/10.24167/psidim.v21i2.4656>
- Nihayati, N. (2021). Implementasi Kebijakan Pengembangan Koleksi Perpustakaan Perguruan Tinggi (Tinjauan Literature Review). *Pustakaloka*, 13(1), 40–58. <https://doi.org/10.21154/pustakaloka.v13i1.2660>
- Pratiwi, E., Peristianto, S. V., & Efendy, M. (2024). Work-Life Balance Pada Wanita Karier Yang Menikah Muda. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 4967–4975. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Pratiwi, M. A. (2019). Work-Life Balance Pada Ibu Bekerja: Studi Eksplorasi Mengenai Kondisi, Makna Dan Strategi Work-Life Balance Ibu Pekerja Di Provinsi Kepri. *Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis & Call For Paper, April 2019*, 38–42.
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>

- Ubaidillah, U., Syukri, M., Azima, K., & Astuti, Y. R. (2024). *Strategi Pengelolaan Work Life Balance dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi*. 5(4), 267–275.
- Wijaya, P., & Dewayani Soeharto, T. N. E. (2021). Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 10(3), 266. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i3.5627>
- Wijaya, W., Nugroho, L. M., Fidyarani, T. P., Ninno, I. E., Lie, D., & Pribadi, R. B. (2022). Gambaran Work-Life Balance Karyawan Multiple Careers yang Menerapkan Sistem Kerja Remote. *Psikodimensia*, 21(1), 111–122. <https://doi.org/10.24167/psidim.v21i1.4650>
- Winoto, Y., & Sukaesih. (2020). Strategi pengembangan koleksi pada perpustakaan desa dan taman bacaan masyarakat di era kenormalan baru. *Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 5(2), 100–118. <http://dx.doi.org/10.30829/jipi.v5i2.7509>