

WORK LIFE BALANCE IBU BEKERJA YANG MEMPUNYAI ANAK USIA DINI SELAMA PANDEMI

Brigita Ivana & Wieka Dyah Partasari

Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta, Indonesia

Corresponding Author: brigita.ivana30@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research is to see working mother's work life balance with early childhood children during work from home era due to the COVID-19 pandemic. This research uses a qualitative phenomenological method with semi-structured interviews and thematic analysis. Participants consisted of 3 working mothers that have a child or children around 3-5 years old, work in a company owned by another party at least 40 hours a week, and currently doing work from home. Participants were chosen using purposeful sampling homogeneous method. Analysis shows different levels of work life balance between all three participants, and only one of them experience work life balance. These differences influenced by factors such as participant's career aspiration, types of job, support from partner and family, as well as the partner's type of work. The recommendation for future research is to look for the impact of partner's type of work to the intensity of parenting task distribution. Future research can also look for the impact of career aspiration to working mother's satisfaction and work life balance. In an era where remote work is increasingly common, this research is expected to provide an overview of how working mothers divide their roles, so that companies can make policies based on this situation. The research is also expected to be useful for career women who are not married or do not have children yet to be able to plan a more mature future with their partner, both in the context of role division and mental readiness.

Keywords: *Work life balance, working mother, early childhood, work from home, pandemic*

PENDAHULUAN

Sejak 2020 wabah *Coronavirus Disease*, atau yang lebih dikenal sebagai COVID-19 masuk ke Indonesia, berbagai upaya dilakukan untuk menekan angka penyebaran virus ini, termasuk di antaranya

adalah himbauan mengurangi mobilitas serta penerapan *social distancing*. Dalam Instruksi Menteri Dalam Negeri nomor 15 tahun 2021, pemerintah memperkenalkan kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Darurat *Coronavirus Disease* 2019, menyebabkan perubahan

dalam beberapa hal, di antaranya adalah pelaksanaan kegiatan belajar mengajar secara daring dan penerapan *Work From Home* (WFH) 100 persen pada kegiatan-kegiatan yang bukan merupakan sektor esensial. *Work From Home* (WFH) dapat didefinisikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (pegawai, pekerja mandiri, pekerja rumahan) secara khusus, atau hanya waktu tertentu, pada sebuah lokasi yang jauh dari kantor, dengan menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja (Huuhtanen, 1997, dalam Mungkasa, 2020). WFH juga dapat dijelaskan sebagai kemampuan pekerja untuk bekerja di tempat yang fleksibel, terutama di rumah, dengan menggunakan teknologi untuk melaksanakan tugas pekerjaan (Vyas & Butakhieo, 2020).

Saat ini tidak sedikit perempuan di Indonesia yang turut secara aktif berkontribusi menjadi tenaga kerja. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia (2021) mencatat pada tahun 2019 persentase TPAK perempuan Indonesia adalah 51,89 persen. Hal ini menunjukkan bahwa dari 100 orang penduduk perempuan Indonesia, terdapat sekitar 52 orang yang bekerja. Tenaga kerja perempuan yang telah menikah namun memutuskan untuk tetap bekerja pada dasarnya memiliki peran ganda yang berkaitan dengan pemenuhan pekerjaan dan tugas-tugas domestik. Hal ini terutama dirasakan oleh perempuan bekerja yang sudah memiliki anak, di mana ia memiliki peran sebagai ibu dan sebagai tenaga kerja. Tanggung jawab pekerjaan rumah umumnya diberikan kepada seorang ibu, bukan kepada ayah. Ibu seringkali dipandang sebagai pelaku utama pengasuhan, maka kehadiran

sosok ibu sangat dibutuhkan di kehidupan anak. Naomee (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dari semua anggota keluarga, ibu adalah yang paling dekat dengan anak-anak. Peran seorang ibu sangatlah vital dalam perkembangan dan pendidikan anak. Di sisi lain ibu akan selalu berusaha untuk memenuhi tanggung jawabnya dengan hati-hati.

Santrock (2012) membagi anak usia di bawah 18 tahun menjadi beberapa periode perkembangan, yaitu masa prenatal, masa bayi, masa usia dini, masa tengah menuju akhir anak-anak, dan masa remaja. Salah satu masa yang dianggap paling krusial adalah masa anak usia dini, yaitu pada usia 3 sampai 5 tahun. Syahrul, Fidesrinur, dan Firmiana (2011) mengatakan bahwa anak usia dini adalah masa emas/ *golden age* di mana periode perkembangan kognitif, bahasa, dan sosial emosional mengalami titik puncaknya. Dalam periode ini juga konsep diri seorang anak terbentuk dan orang tua memegang peran penting untuk membantu anak bertumbuh secara optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Pangesti & Agussafutri (2017) menunjukkan korelasi positif antara peran ibu dan konsep diri anak, yang mana semakin baik peran ibu maka konsep diri anak yang terbentuk juga semakin baik.

Melihat pentingnya peran ibu dalam kehidupan anak usia dini, ibu bekerja seringkali dipandang negatif. Ibu bekerja dipandang sebagai perempuan yang egois karena lebih memilih untuk mengaktualisasikan dirinya atau mementingkan hal duniawi dibandingkan dengan membesarkan anaknya (Limilia & Prasanti, 2016). Di sisi lain studi yang dilakukan oleh Handayani, Sulastri, Mariha,

& Nurhaeni (2017) menunjukkan bahwa 97,3 persen ibu bekerja yang menjadi partisipan penelitian, memiliki pola asuh demokratis dan pertumbuhan anak mereka tergolong baik. Penelitian Ramadhani (2019) juga menunjukkan bahwa sebanyak 53 % anak dari ibu bekerja dapat tumbuh optimal sesuai dengan tahapan perkembangannya.

Peran ganda yang dijalani ibu bekerja dapat berdampak negatif seperti stres dan konflik antar peran. Penelitian Yustari dan Sari (2020) menunjukkan bahwa ibu bekerja cenderung mengalami stres lebih tinggi daripada ibu yang tidak bekerja. Robbins & Judge (2013) mengatakan bahwa seorang karyawan dapat mengalami dua jenis stres yaitu *challenge stressors* dan *hindrance stressors*. Konflik peran yang dialami ibu bekerja dapat memengaruhi kepuasan dalam berbagai aspek. Penelitian Keene dan Quadagno, 2004 (dalam Wijayanto & Fauziah, 2018) menunjukkan bahwa 60% orang dewasa yang bekerja sulit mencapai keseimbangan, terutama pasangan suami istri yang keduanya bekerja dan memiliki anak berusia di bawah 18 tahun.

Keputusan seorang perempuan yang sudah memiliki anak untuk tetap bekerja menimbulkan pro dan kontra. Bekerja dapat membantu perekonomian keluarga dan menjadi sarana untuk memenuhi kebutuhan ibu akan aktualisasi diri, namun bekerja dapat mengurangi waktu ibu bersama anak. Di sisi lain pandemi memberikan peluang sekaligus tantangan bagi ibu bekerja. Kebijakan sekolah daring dan WFH membuat waktu yang dimiliki ibu bekerja bersama anak menjadi lebih banyak. Tantangannya adalah bertambahnya peran ibu bekerja di rumah. Yulianingsih, Suhanadji, Nugroho, &

Mustakim (2021) menjelaskan peran ibu di masa pandemi antara lain: memberikan pengetahuan kepada anak tentang situasi COVID-19, memastikan anak-anak menerapkan hidup sehat, mendampingi anak mengerjakan tugas-tugas, dan menjalin komunikasi serta bermain dengan anak. Ibu juga berperan dalam menciptakan lingkungan yang nyaman bagi anak untuk beraktivitas meskipun berada di rumah, memberi pengawasan, serta membimbing edukasi anak.

Penambahan tugas-tugas terkait pengasuhan anak tersebut dapat memperberat peran ganda yang dirasakan oleh ibu bekerja. Ibu yang menjalani WFH juga tetap harus memenuhi tuntutan menjadi seorang tenaga kerja. Di sisi lain menurut teori perkembangan Piaget, anak usia dini (2-7 tahun) baru mencapai tahapan berpikir simbolik (Santrock, 2011). Mereka masih kesulitan dalam berpikir menggunakan logika atau perspektif orang lain. Hal ini membuat anak-anak pada usia 3-5 tahun belum bisa sepenuhnya memahami perubahan situasi lingkungannya, termasuk tentang pandemi dan pekerjaan ibunya. Anak usia dini mungkin tidak mengerti konsep bekerja dari rumah dan alasan mengapa ibunya berada di rumah setiap hari. Kondisi anak yang belum mengerti dengan konsep bekerja dari rumah dapat menjadi distraksi bagi ibu dalam memenuhi perannya sebagai tenaga kerja dalam situasi *work from home*. Anak yang belum mengerti bisa saja mengira ibunya sedang libur dan meminta waktunya untuk bermain bersama.

Tuntutan dari kedua peran yang ibu jalani bersamaan saat *work from home* dapat menimbulkan masalah-masalah dalam diri

ibu, seperti sulitnya membagi waktu maupun lelah fisik dan psikis. Tekanan antara pekerjaan dan keluarga bukan hanya karena tanggung jawab pekerjaan rumah tangga semakin besar, tetapi juga karena ekspektasi pekerjaan dan standar pengasuhan anak juga semakin menuntut (Lippe dan Peters dalam Wattis, Stranding, dan Yerkes, 2013). Berbagai adaptasi perlu dilakukan, seperti penggunaan media pekerjaan virtual, adaptasi suasana bekerja dari rumah, serta adaptasi kebutuhan keluarga dan anak yang juga berada di rumah (Marliani, Nasrudin, Rahmawati, & Ramdani, 2020). Selain itu ibu juga dituntut untuk *multitasking* dalam memenuhi kedua perannya.

Melihat kedua peran ibu bekerja sama beratnya dan sama pentingnya, maka keseimbangan antara kedua peran harus dijaga dengan baik. *Work life balance* adalah istilah yang paling umum digunakan untuk menggambarkan keseimbangan tersebut. Greenhaus & Allen (2011) mendefinisikan *work life balance* sebagai keseimbangan antara waktu dan keterlibatan dalam kehidupan bekerja dan kehidupan pribadi seseorang. Dalam *work life balance*, waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan untuk keluarga dibagi secara proporsional. Tercapai atau tidaknya *work life balance* dapat dilihat melalui tiga hal, yaitu dari keseimbangan aspek-aspek *work life balance*, tidak adanya konflik antar peran, dan adanya dampak positif dari peran-peran yang dijalani. Greenhaus, Collins, & Shaw (2002) menjelaskan tiga aspek *work life balance* yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan dalam kehidupan pekerjaan dan keluarga. Konflik antar peran dalam konteks *work life*

balance disebut sebagai *work family conflict*. Dalam situasi *work from home* ini, *work family conflict* dapat terjadi pada ibu bekerja ketika perannya sebagai tenaga kerja menghambat kelancaran perannya sebagai ibu dan sebaliknya. Dampak positif dari keseimbangan peran yang dijalani disebut sebagai *work family enrichment*. Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi *work life balance*, di antaranya adalah dukungan maupun hambatan yang berasal dari individu, organisasi, atau lingkungan sosial seseorang (Poulose & Sudarsan, 2014).

Keseimbangan antara waktu keluarga dan waktu bekerja perlu diusahakan oleh seorang ibu bekerja, terutama bagi ibu yang memiliki anak di rentang usia dini di mana anak masih membutuhkan perawatan intensif untuk bisa berkembang dengan baik. Situasi WFH akibat pandemi COVID-19 membuat batasan-batasan antara berbagai aspek kehidupan seperti menghilang. Penelitian yang dilakukan oleh Andriany, Pratiwi, & Pertiwi (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara stres kerja dan kelelahan emosional atau *burnout* pada perempuan yang menjalani *work from home* selama masa pandemi COVID-19. Hal ini dipengaruhi oleh kondisi pasangan yang kurang kooperatif, anak yang membutuhkan perhatian ibunya, tuntutan pekerjaan rumah seperti memasak dan bersih-bersih, serta tidak bisa bertemu dengan teman-temannya secara langsung. Beberapa ibu bekerja juga kehilangan batasan hidup karena sebelumnya mereka menggunakan waktu di kantor sebagai *me time*. Mereka kehilangan momen *me time*-nya karena saat menjalani *work from home* semua anggota keluarga harus tetap berada di rumah.

Ibu bekerja selama masa pandemi juga menunjukkan penurunan pada aspek *subjective well-being*. Studi yang dilakukan oleh Wulandari, Sholihah, Nabila, & Kaloeti (2021) menyatakan bahwa ibu bekerja di masa pandemi rata-rata memiliki tingkat kesejahteraan yang rendah dan terdapat penurunan secara signifikan. Beban tugas sebagai karyawan dan sebagai ibu rumah tangga dengan anak usia dini yang dijalankan dalam waktu bersamaan dapat menghilangkan batasan kehidupan, meningkatkan stres, dan membuat terganggunya *subjective well-being* ibu bekerja yang menjalani WFH di masa COVID-19 ini. Peran sebagai tenaga kerja dan sebagai ibu rumah tangga sama pentingnya, maka ibu bekerja diharapkan mengusahakan *work life balance* agar kedua perannya dapat dilaksanakan secara optimal. Kemampuan menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan dapat menciptakan perbaikan kinerja karyawan dan kesejahteraan keluarga. Oleh karena itu penting untuk dilakukan penelitian tentang gambaran *work life balance* seorang ibu bekerja yang memiliki anak usia dini dalam situasi pandemi COVID-19.

Work life balance sendiri merupakan sesuatu yang bersifat subjektif karena melibatkan emosi yang dirasakan seseorang. Ibu bekerja mungkin menjalani hidup yang teratur tetapi mengalami perasaan bercampur dari kedua perannya. Ibu bekerja juga bisa terlihat tetap bahagia meskipun harus menjalani peran ganda dengan beban yang bertambah selama masa *work from home* ini. Perbedaan-perbedaan ini selain dipengaruhi oleh pandangan subjektif dari pengalaman *work from home*, juga bisa dipengaruhi oleh

faktor-faktor lain seperti dukungan perusahaan, dukungan orang lain dalam membantu peran pengasuhan ibu, tingkat ekonomi keluarga, jumlah serta usia anak, dan sebagainya. Penelitian berikut ini ingin mencari tahu gambaran mendalam tentang bagaimana ibu bekerja dengan anak usia dini menghayati peran gandanya selama menjalani WFH beserta dengan emosi yang mereka rasakan. Penelitian juga ingin mengetahui hal-hal apa saja yang dapat meningkatkan maupun memperburuk keseimbangan kehidupan seorang ibu bekerja selama menjalani *work from home*, terutama tentang pengaruh kehadiran anak usia dini di rumah saat bekerja, bagaimana penghayatan ibu akan situasi kehidupannya, serta bagaimana dukungan organisasi dan sosial dapat memengaruhi *work life balance* ibu bekerja.

METODE

Penelitian dilaksanakan menggunakan metode kualitatif fenomenologis. Partisipan diambil menggunakan metode *purposeful sampling homogeneous* dengan karakteristik sebagai berikut:

1. Ibu yang memiliki anak berusia 3-5 tahun.
2. Secara profesional di perusahaan milik pihak lain.
3. Bekerja 40 jam dalam satu minggu.
4. Menjalani *work from home*.

Pengambilan data dilakukan dengan wawancara semi terstruktur secara daring. Pertanyaan-pertanyaan wawancara disusun berdasarkan teori *work life balance* milik Greenhaus & Allen (2011), Greenhaus, Collins, & Shaw (2002), serta teori *work life*

balance oleh Poulouse & Sudarsan (2014). Data diolah menggunakan analisis tematik dan dilakukan *member checking*. *Informed consent* diberikan sebelum pengambilan data kepada semua partisipan.

Partisipan penelitian terdiri dari tiga orang ibu dengan nama samaran Dinda, Astrid, dan Cindy. Partisipan memiliki rentang usia 30 sampai dengan 33 tahun. Ketiga partisipan berlatar belakang pendidikan S1, berprofesi sebagai karyawan penuh waktu (*full time*) sebuah perusahaan, Tabel 1

Rangkuman Identitas Partisipan

Informasi	Partisipan 1	Partisipan 2	Partisipan 3
Nama	Dinda	Astrid	Cindy
Usia	33 tahun	30 tahun	32 tahun
Pekerjaan	Karyawan swasta (Divisi <i>Human Resource</i>)	Karyawan swasta (Divisi <i>General Affair</i>)	Karyawan Swasta (Divisi <i>Digital</i>)
Jabatan	Kepala Unit	Staf	Konsultan Senior
Lama Pernikahan	4 tahun	4 tahun	8 tahun
Pekerjaan Suami	Karyawan swasta	PNS	Pekerja lepas (<i>freelancer</i>)
Jumlah Anak	2	1	2
Usia Anak	3 tahun 6 bulan 1 tahun 8 bulan	3 tahun 10 bulan	5 tahun 2 bulan 3 tahun 8 bulan
Anggota Rumah	Suami, 2 anak, asisten rumah tangga	Suami, 1 anak, ayah mertua, ibu mertua	Suami, 2 anak

dan sedang menjalani bekerja dari rumah akibat dari situasi pandemi COVID-19. Dinda, Astrid, dan Cindy mempunyai setidaknya satu anak yang berada di usia antara 3 hingga 5 tahun dan ketiganya juga tinggal dan bekerja di daerah Jabodetabek. Berikut merupakan gambaran identitas ketiga partisipan yang dirangkum dalam Tabel 1.

HASIL

Peran Ibu Bekerja

Saat pertama pandemi terjadi Dinda sedang hamil anak keduanya, dan saat ini Dinda sedang hamil anak ketiga serta sudah memasuki masa trimester akhir. Sebagai seorang ibu yang sedang hamil, Dinda merasakan kondisi bekerjanya saat ini tidak ideal. Pekerjaan yang tidak dapat dipindah

tangan dalam waktu dekat membuat Dinda memutuskan untuk memundurkan tanggal cuti melahirkannya. Dinda harus memilih antara pekerjaannya atau persiapan melahirkan yang sudah dekat. Sebagai seorang ibu dari anak usia dini, Dinda tidak merasakan perbedaan yang cukup signifikan antara perannya ketika ia bekerja dari kantor maupun dari rumah. Perubahan yang paling ia rasakan hanya sebatas adaptasi kemampuan menghemat waktu dan

multitasking. Dinda harus menyesuaikan situasi agar keberadaan anak-anaknya di rumah tidak mengganggu pekerjaannya. Melihat ibunya yang berada di rumah, kedua anak Dinda sering mengajak main atau sekedar lewat di dekatnya untuk mencari perhatian. Hal ini menjadi distraksi bagi pekerjaan Dinda sehingga Dinda harus menyesuaikan lokasi kerjanya di dalam rumah. Dinda akhirnya melakukan rapat di dalam kamar ketika anak-anaknya berada di luar kamar, atau mengerjakan proyek sembari menjaga anak di luar kamar.

“Kalau misalkan aku meeting, ya meeting kayak sekarang ni misalkan zoom begini, ga mungkin aku di luar karena pasti terdistraksi banget gitu. Sama halnya dengan meeting kantor. Ketika meeting kantor aku di dalam kamar gitu, tetapi ketika hal-hal yang sifatnya project kayak gitu masih bisa disambi, maksudnya beda gitu ga harus on cam dan lain-lain, itu aku kerjanya di luar sih. Jadi masih bisa me... sambil apa... jagain mereka.” (Dinda).

Astrid memiliki satu orang anak perempuan yang berusia 3 tahun. Astrid merasa bahwa kondisi bekerjanya membuat dirinya kewalahan. Walaupun dibantu oleh suaminya, Astrid tetap merasa kewalahan ketika harus bekerja sembari mengurus anak seperti membuatkan susu atau menyiapkan camilan. Terkadang anak Astrid meminta ditemani tidur siang. Astrid juga mengalami tekanan dari bertambahnya beban kerja karena ada rekan kerja yang mengundurkan diri. Pekerjaan Astrid juga ada yang terlantar karena ia sempat tidak bekerja karena sakit, ditambah dengan rapat-rapat dadakan dan penambahan tugas untuk pemantauan produktivitas kerja saat WFH. Pemantauan produktivitas dilakukan dengan cara membuat *planner* dan laporan kerja. Setiap

hari Senin Astrid akan mengadakan *briefing* untuk menentukan kegiatan apa yang akan dipenuhi dalam satu minggu dan kemudian dibuat dalam bentuk *planner*. Setiap hari Jumat Astrid akan mengumpulkan laporan berisi pekerjaan apa saja yang sudah dilaksanakan, belum berhasil dilaksanakan, serta kendala-kendala yang dihadapi. Situasi ini semakin berat karena ayah mertua Astrid sedang dalam masa pemulihan dari sakit. Adaptasi peran dan gaya bekerja membuat Astrid terkadang menjadi lebih mudah marah. Hal ini terutama terjadi ketika suaminya sedang tidak menjalani WFH sehingga Astrid harus mengurus pekerjaannya, anaknya, sekaligus rumah maupun mertuanya.

Astrid memiliki kekhawatiran kondisinya akan mempengaruhi perkembangan anaknya. Astrid mengatakan bahwa anaknya memiliki semangat belajar yang cukup tinggi, tetapi Astrid dengan kesibukannya tidak dapat mengajarnya dengan optimal. Karena sudah lelah bekerja, terkadang Astrid secara tidak sengaja hilang kesabaran ketika menemani anaknya belajar. Astrid khawatir anaknya menjadi takut belajar karena terbayang pengalaman dimarahi oleh ibunya. Astrid juga sering merasa khawatir anaknya akan membenci dirinya padahal Astrid hanya lelah dan tidak bermaksud untuk marah.

“Terus belajar juga kadang “Nggak mau sama mami, sama papi aja” gitu aku jadi ngerasa dijauhin gitu. Sedih juga itu sih, kadang suka sedih. Kayak kemarenan gitu eh apa pas WFH dia minta ajarin tuh aku sambil kerja kan kerjain yang urgent, abis itu dia aku ajarin gini-gini akunya marah-marah udah dia diem aja di kamar gitu... Kadang kan untuk mengontrol emosi

perlu waktu ya beberapa saat ya (tertawa kecil)” (Astrid).

Cindy memiliki pemaknaan yang berbeda terkait pengalaman WFH saat pandemi ini. Cindy menganggap bekerja dari rumah sebagai pengalaman yang menyenangkan bagi dirinya sebagai seorang ibu. Dahulu Cindy tidak dapat melihat beberapa momen perkembangan anak-anaknya karena bekerja, pelaksanaan WFH ini membuatnya bisa melihat perkembangan anak-anaknya.

“Karena anak aku yang pertama itu dia kan udah lima tahun, jadi pas pandemi kemaren dia umur tiga tahun. Dan mereka, anak umur tiga tahunan kan mereka udah kayak basic development-nya udah terbentuk gitu, sedangkan anak aku yang kedua itu baru umur kayaknya belum nyampe dua tahun saat itu. Jadi dan dia lagi fase belajar jalan, belajar ngomong, dan jadinya aku bisa ngeliat first step-nya dia, first word-nya dia aku bisa denger dia which is aku missed dari anak aku yang pertama.” (Cindy).

Dari sudut pandang dirinya sebagai seorang pekerja, Cindy merasa bahwa dirinya tidak mengalami banyak adaptasi. Perusahaan tempat Cindy bekerja memang sudah menerapkan kebijakan bekerja kolaborasi jarak jauh sejak sebelum pandemi karena tempatnya bekerja merupakan *representative office* bagi perusahaan tersebut di Indonesia. Cindy hanya beradaptasi dengan tingkat ambisi kerja yang ia miliki setelah mempunyai anak. Cindy juga beradaptasi dengan mengatur emosi dan fokusnya, baik untuk pekerjaan maupun keluarga. Cindy tidak memiliki kekhawatiran tertentu terkait perannya sebagai ibu. Cindy merasa bahwa dirinya dan suaminya sudah tahu apa yang diharapkan dari anak-anaknya.

Ia merasa bahwa pelaksanaan WFH memberikan dirinya kesempatan lebih banyak untuk berdiskusi dengan suaminya terkait tugas pengasuhan anak-anak.

“Hm kekhawatiran tertentu... nggak banget-banget sih ya... aku dan suami lumayan santai. Maksudnya kita udah tahu mau ngajarin anak kayak gimana, dan cara ngajarin kita juga hampir mirip” (Cindy).

“Malah dengan pandemi dengan adanya work from home ini aku punya lebih banyak waktu untuk ngobrol sama suami aku tentang hal yang, hal-hal yang kita sebelumnya ya mungkin nggak bisa kita obrolin karena nggak ada waktu, gitu.” (Cindy).

Work Life Balance

Hasil analisis data yang didapatkan dari wawancara menunjukkan beberapa persamaan dan perbedaan pengalaman WFH oleh ketiga ibu bekerja dengan anak usia dini. Greenhaus & Allen (2011) mendeskripsikan *work life balance* sebagai tiga hal yaitu tidak adanya konflik antar peran, keseimbangan aspek-aspek antar peran, dan dampak positif yang bisa didapatkan dari kedua peran. Berdasarkan pada aspek-aspek penentunya, Greenhaus, Collins, & Shaw (2002) menggambarkan *work life balance* sebagai keseimbangan antara waktu, tuntutan keterlibatan, dan kepuasan dari dua peran yang dijalani seseorang. Jika melihat dari kedua teori tersebut maka hasil penelitian menunjukkan persamaan bahwa Dinda dan Astrid sama-sama tidak mengalami *work life balance*.

Dari aspek *time balance*, ketiga partisipan sama-sama merasakan metode bekerja dari rumah membuat jam kerja

mereka menjadi tidak teratur. Ketiga partisipan setuju bahwa WFH membuat batasan jam bekerja dan jam keluarga menjadi hilang sehingga mereka bisa bekerja lebih lama dari durasi seharusnya. Terkait pengalaman ini Dinda dan Astrid sama-sama menyatakan bahwa mereka mengalami kesulitan untuk mengatur waktu dalam menjalani kedua peran sebagai tenaga kerja dan ibu. Dinda saat ini memiliki dua orang anak, tetapi Dinda juga sedang mempersiapkan kelahiran anak ketiganya. Astrid meskipun hanya memiliki satu orang anak, tetapi ia memiliki tanggung jawab untuk menemani mertuanya yang sedang dalam masa penyembuhan dari sakit. Hal-hal ini membuat situasi hidup Dinda dan Astrid menjadi lebih sibuk jika dibandingkan dengan Cindy. Untuk mengatasi kesulitan tersebut, baik Dinda maupun Astrid sama-sama mengorbankan waktu istirahat agar mendapatkan waktu bersama anak atau untuk mengurus rumah tangga.

“Aku pengen paginya itu kayak, eh, bermain sama anak-anak gitu. Jadi ya udah mau ga mau selesain malemnya. Sampai tutup laptop jam 12 pernah, jam satu pernah.” (Dinda).

“Bangun kalau lagi WFH tuh bangunnya lebih pagi ya untuk nyiapin, nyiapin-nyiapin apa gitu karena eh, kalau WFH kan aku juga nyuci juga kan terus eh... apa sih ya manajemen waktunya aja sih mesti ini harus gimana apa tahu jadwal, lebih aku teraturin gitu.” (Astrid).

Pengalaman Cindy sedikit berbeda karena ia merasa tidak mengalami kesulitan mengatur waktu meskipun batasan-batasan waktu bekerjanya hilang. Ia berprinsip cukup dijalani saja rutinitas yang memang harus dijalankan tanpa cara khusus. Selain itu,

perusahaan tempat Cindy bekerja juga sudah menjalani metode *remote working* sejak sebelum pandemi sehingga Cindy tidak mengalami terlalu banyak penyesuaian terkait pembagian waktu bekerja.

Tentang aspek *involvement balance*, Dinda dan Astrid sama-sama merasa tuntutan keterlibatan pekerjaannya meningkat, akibatnya mereka sama-sama harus sedikit mengesampingkan perannya sebagai ibu untuk menyelesaikan tugas-tugas dari perannya sebagai tenaga kerja. Dinda menjelaskan bahwa ia harus bangun lebih pagi dan tidur lebih malam agar bisa menyelesaikan tugas kantor dan berinteraksi dengan anak-anaknya, sedangkan Astrid mengungkapkan bahwa ia tidak mempunyai waktu dan tenaga yang cukup untuk menanggapi keinginan anaknya bermain atau belajar bersama. Ada perbedaan strategi yang digunakan Dinda dan Astrid untuk mengatasi kondisi tersebut. Dinda memilih untuk menggunakan metode *multitasking*, sementara Astrid berusaha meminta pengertian dari anaknya bahwa ia di rumah sedang bekerja. Di sisi lain Cindy memiliki pengalaman yang berbeda dari Dinda dan Astrid. Ia merasa tuntutan keterlibatannya baik dalam peran sebagai karyawan maupun sebagai ibu tidak berubah selama pelaksanaan WFH ini. Perusahaan tempat Cindy bekerja tidak memberi tambahan beban kerja seperti Dinda dan Astrid yang harus membuat laporan kinerja saat WFH. Anak-anak Cindy pun tidak banyak meminta keterlibatan ibunya karena mereka tahu ibunya sedang bekerja.

“Oh, kalau itu sih sebenarnya dari company ya... kita, mereka men-treat kita ya being responsible aja sih... ya paling ya itu saling reminder aja sih kayak kalau

emang harus fokus, yang mana yang harus diprioritaskan ya itu yang kita lakuin, ya komunikasi sih sebenarnya lebih ininya. Kalau anak-anak ya kita tahu kadang kayak ada momen-momen yang kalau anak-anak kita udah bisa prediksi lah ya kayak misalkan mereka sekolah, libur sekolah, pasti mereka akan minta attention lebih, ya itu yang kita emang udah coba manage di awal-awal, gitu.” (Cindy).

Dari aspek *satisfaction balance* Dinda dan Cindy memiliki kesamaan mengalami keseimbangan positif di mana mereka merasa puas dengan peran sebagai ibu dan sebagai tenaga kerja. Baik Dinda maupun Cindy merasa senang karena pengalaman WFH membuat mereka dapat menjalani dua peran sekaligus, meskipun pada pelaksanaannya Dinda harus berjuang lebih dibandingkan dengan Cindy.

“Ehm happy sih, karena hm... duaduanya feel eh I’m good with it, kayak kantor aku masih bisa berkreasi masih bisa jadi orang yang bisa dipercaya lah sama tim, terus abis itu masih bisa development juga. Abis itu di rumah pun aku masih I’m happy karena eh... bisa jadi ibu yang ya walaupun bukan baik ya maksudnya kayak I try my best to be the best mom, terus dan punya support system yang oke, mengerti pengertian banget, ya so far oke sih rasanya happy.” (Cindy).

Di lain pihak, Astrid tidak mengalami *satisfaction balance* melainkan menghadapi ketidakseimbangan atas perannya sebagai ibu dan tenaga kerja. Hal ini terjadi saat seseorang memiliki tingkat kepuasan yang sama-sama rendah pada kedua perannya. Astrid merasa sama-sama tidak maksimal dalam menjalankan perannya sebagai ibu dan tenaga kerja saat WFH. Astrid juga mengemukakan isi hatinya bahwa

sebenarnya ia ingin menjadi ibu rumah tangga saja, tetapi tuntutan ekonomi membuatnya harus bekerja.

“Hm...hm... nggak sih nggak ada, malah nggak puas sih sebenarnya kalau ngejara-ngejalanin keduanya bersamaan gitu. Karena eh hasilnya juga nggak maksimal apa namanya, eh berdampak ke psikologis anak gitu kan kayak tadi aku bilang eh anak jadi menganggap aku kayak monster gitu loh... Eh iya aku dapat, aku jadi dapet julukan seperti itu kan sedih ya (tertawa). Jadi kadang kayak jadi nggak puas aja karena nggak bisa fokus ke dia, nggak bisa total ke dia, dan nggak bisa total ke pekerjaan aku gitu.”

“Sebenarnya sih pengen, pengen banget jadi ibu rumah tangga cuma eh orang tua aku pengennya aku kerja gitu. Jadi eh yaudah mau gimana lagi.”

“Iya suami juga kan pengennya jadi ibu rumah tangga gitu, tapi setelah dulu ya setelah cicilan nggak mencukupi kan kalau gajinya dari dia doang jadinya aku harus kerja gitu ngebantuin dia gitu.”(Astrid)

Work Family Conflict dan Work Family Enrichment

Dinda dan Astrid memiliki persamaan yaitu mengalami *work family conflict* dalam bentuk *work interference family* (WIF) dan *family interference work* (FIW). Dinda dan Astrid sama-sama mengalami konflik antar peran, tetapi intensitas konfliknya cukup berbeda. Pengalaman Dinda menghadapi *work family conflict* hanya menyebabkan hambatan teknis dalam menjalani WFH. Pengalaman *work family conflict* yang Astrid alami jauh lebih intens, di antaranya dipengaruhi oleh beban kerja yang berlebih serta kondisi keluarga yang sangat membutuhkan perhatiannya. Dampak *work*

family conflict yang Astrid alami tidak hanya mengganggu rutinitas bekerja dan kehidupan sehari-hari, tetapi sampai mengganggu dinamika keluarga. Salah satunya adalah anak Astrid menjadi takut akan dirinya karena sering tidak sengaja dimarahi selama pelaksanaan WFH ini. Beban kerja dan konflik antar peran yang Astrid alami menumpuk dan membuat Astrid menjadi lebih emosional dalam menghadapi masalah sehari-hari.

Di sisi lain terdapat Cindy yang memiliki pengalaman berbeda dan tidak merasakan *work family conflict*. Cindy tidak menemukan hambatan dan merasa tidak perlu beradaptasi terlalu banyak dalam dinamikanya bekerja dan mengurus keluarga selama masa WFH. Cindy malah merasakan *work family enrichment* dalam bentuk *work enrichment family* atau peran bekerja membantu mengoptimalkan peran berkeluarga. *Work enrichment family* juga dirasakan oleh Dinda, baik Cindy maupun Dinda sama-sama merasa peran mereka sebagai ibu menjadi lebih optimal selama pelaksanaan WFH. Mereka dapat memenuhi empat peran orang tua dalam perkembangan anak seperti yang disampaikan oleh Gunarsa (2000), yaitu sebagai orang tua yang merawat, guru yang memberikan stimulus perkembangan, tokoh teladan, dan sebagai pengawas di rumah. Di luar dari empat hal tersebut, Dinda dan Cindy merasa senang karena setidaknya dapat lebih sering hadir di kehidupan anak-anak mereka. Perasaan ini sebenarnya dirasakan juga oleh Astrid, tetapi kehadirannya setiap hari di rumah bersama anaknya ternyata tidak memengaruhi optimalisasi perannya sebagai ibu. Astrid

lebih banyak menemukan kerugian daripada keuntungan dari pelaksanaan WFH.

Faktor Work Life Balance

Berdasarkan data yang didapatkan dari wawancara, terdapat berbagai persamaan dan perbedaan faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya *work life balance* dari ketiga partisipan. Dalam faktor individu, Dinda dan Cindy sama-sama memiliki sifat yang optimistis sehingga mereka dapat melihat pandemi tidak hanya dari sisi negatif tetapi juga bisa mengambil pembelajaran darinya. Dinda dan Cindy juga mengatakan bahwa mereka mengalami perasaan bahagia selama menjalani *work from home* terlepas dari meningkat atau tidaknya beban pekerjaan maupun tugas-tugas pengasuhan mereka. Di sisi lain Astrid lebih berfokus kepada pengalaman dan emosi tidak menyenangkan seperti perasaan bersalah kepada anaknya, sedih, stres, dan kekecewaan yang ia rasakan ketika harus bekerja dari rumah. Perasaan-perasaan negatif ini membuat Astrid memiliki kecenderungan menjalani kehidupannya dengan lebih pesimistis, seakan-akan semua hal yang dilakukannya saat di rumah tidak akan optimal. Perasaan dan pemikiran negatif yang Astrid miliki akhirnya bergerak menjadi lingkaran kekhawatiran terkait peran gandanya yang tidak berhenti berputar, dari rasa khawatir memunculkan perasaan negatif dan dari perasaan negatif memunculkan kekhawatiran. Di sisi lain Dinda dan Cindy memiliki persamaan yaitu mempunyai aspirasi karir yang cukup tinggi sehingga mereka sangat termotivasi untuk tetap bekerja, sementara Astrid memiliki aspirasi karir yang rendah dan memiliki keinginan

untuk menjadi ibu rumah tangga saja. Melihat pemaknaan setiap partisipan akan situasi pandemi serta tingkat aspirasi kerja mereka, Dinda dan Cindy bisa lebih menikmati pengalaman mereka menjalani WFH sementara Astrid tidak. Hal ini berpengaruh kepada tingkat kepuasan mereka dalam menjalani peran sebagai ibu dan tenaga kerja selama WFH di mana Dinda dan Cindy merasa puas sementara Astrid tidak.

Perbedaan dalam faktor dukungan perusahaan juga membuat dinamika *work life balance* ketiga partisipan menjadi berbeda. Dari faktor organisasi, Dinda dan Astrid memiliki persamaan yaitu perusahaannya belum memiliki regulasi terkait *work life balance*. Perusahaan tempat Dinda dan Astrid bekerja juga tidak mendukung keseimbangan selama masa WFH karena malah menambahkan beban kerja dengan meminta laporan kinerja. Meskipun begitu Dinda dan Astrid menerima dukungan dari perusahaan terkait *work life balance* dengan tingkatan yang berbeda. Dinda menerima dukungan lebih tinggi daripada Astrid karena bentuk pekerjaan yang Dinda jalani masih bisa untuk dilakukan secara virtual, dan perusahaan menyediakan sarana prasarana yang dapat mendukung teknis pelaksanaan WFH seperti meminjamkan *laptop*. Astrid di sisi lain pekerjaannya tidak difasilitasi dengan baik oleh perusahaan, dan ia menemukan kendala terutama karena bentuk pekerjaannya yang sangat operasional tidak cocok dikerjakan dari rumah.

Pengalaman yang berbeda terkait dukungan organisasi atas *work life balance* karyawan dialami oleh Cindy. Perusahaan tempat Cindy bekerja berbeda dari kedua

partisipan lainnya karena bukan hanya mendukung pelaksanaan WFH tetapi juga berpartisipasi memberi sarana untuk meningkatkan *work life balance* karyawan. Kebijakan perusahaan lebih menekankan pada hasil akhir dan membebaskan karyawan untuk mengatur prosesnya masing-masing. Perusahaan tidak membebani karyawan dengan absensi maupun laporan kinerja selama masa pandemi. Perusahaan juga memberi fasilitas pengembangan pribadi dan cuti agar karyawan bisa beristirahat. *Work life balance* yang Cindy alami juga didukung dengan jenis pekerjaan yang bisa dilaksanakan secara virtual, di mana pekerjaannya lebih bersifat memantau dan mengarahkan sesuai dengan jabatannya sebagai *senior consulting*. Selain itu kultur virtual juga sudah diterapkan sebelum pandemi berlangsung.

Hal ini membuat Cindy tidak kaget atas perubahan situasi WFH dan ia dapat menyeimbangkan waktu serta tingkat keterlibatan dirinya dengan lebih baik jika dibandingkan dengan Dinda dan Astrid.

Faktor ketiga yang memengaruhi perbedaan tingkat *work life balance* antara Dinda, Astrid, dan Cindy adalah keberadaan dukungan sosial selama pelaksanaan WFH. Ketiga partisipan sama-sama mendapatkan dukungan dari pasangan mereka dalam konteks peran pengasuhan anak. Baik Dinda, Astrid maupun Cindy sama-sama memiliki suami yang juga berada di rumah pada masa pandemi ini. Dinda dan Astrid memiliki persamaan yaitu suami mereka sama-sama melaksanakan WFH dengan waktu bekerja yang lebih fleksibel dari waktu mereka, perbedaannya adalah perusahaan suami Dinda sudah mempunyai kebijakan WFH

sejak sebelum pandemi terjadi. Sementara suami Cindy yang berprofesi sebagai *freelancer* memang sudah berfokus mengurus anak sejak sebelum pandemi berlangsung. Bantuan tugas pengasuhan yang diberikan oleh suami partisipan ikut mendukung peran mereka sebagai seorang ibu karena perkembangan anak-anak mereka tetap optimal meskipun Dinda, Astrid, dan Cindy harus menjalani dua peran sekaligus saat WFH. Faktor lain terkait dukungan sosial yang membuat tingkat *work life balance* Dinda, Astrid, dan Cindy berbeda adalah keberadaan orang lain di luar dari suami mereka. Dinda memiliki tingkat *work life balance* yang lebih baik daripada Astrid karena dalam pengasuhan ia juga dibantu oleh asisten rumah tangga yang merangkap sebagai *babysitter*. Astrid meskipun tinggal bersama mertuanya tidak merasa cukup terbantu, malah terkadang kondisi mertua Astrid yang sedang sakit ikut menghambat dinamika kehidupan Astrid di rumah. Cindy memiliki tingkat *work life balance* paling baik karena ia tidak hanya dibantu oleh suami yang memang secara intens merawat anak mereka, tetapi juga didukung oleh keberadaan tim kerja yang solid dan bisa menyokong satu sama lain.

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa selama pelaksanaan *work from home*

ini hanya Cindy yang mengalami *work life balance*. Cindy mengalami keseimbangan pada tiga aspek *work life balance*, tidak mengalami *work family conflict*, dan mengalami *work family enrichment*. Dinda tidak mencapai *work life balance* karena ia hanya mengalami keseimbangan pada aspek *satisfaction*, dan meskipun Dinda mengalami *work family enrichment* tetapi ia masih menemukan konflik antar peran (*work family conflict*). Astrid tidak mencapai keseimbangan pada aspek apapun, mengalami *work family conflict*, dan tidak menemukan dampak positif dari pelaksanaan WFH terhadap peran ganda yang ia jalani. Terciptanya keseimbangan pada kehidupan Cindy selama WFH dipengaruhi oleh keberadaan *support system* yang mendukungnya mencapai *work life balance* baik dalam konteks pekerjaan maupun keluarga. Di sisi lain Dinda tidak mencapai *work life balance* karena meskipun ia menerima dukungan dalam pengasuhan anak, tetapi beberapa aspek dan faktor terkait pekerjaannya tidak seimbang. Astrid memiliki tingkat keseimbangan kehidupan yang paling rendah karena kurang mendapatkan dukungan baik dalam faktor pekerjaan maupun faktor pengasuhan anak. Perbandingan situasi ketiga partisipan dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2
Perbandingan Situasi Partisipan

Informasi	Partisipan 1	Partisipan 2	Partisipan 3
Nama	Dinda	Astrid	Cindy
Jenis Pekerjaan Berdasarkan Jabatan	<i>Directing/Managing</i>	Pelaksana	<i>Directing/Managing</i>
Jumlah Anak	2	1	2
Usia Anak	3 tahun 6 bulan 1 tahun 8 bulan	3 tahun 10 bulan	5 tahun 2 bulan 3 tahun 8 bulan

Sosok Pendukung Pengasuhan Anak	Suami dan asisten rumah tangga	Suami	Suami
<i>Time Balance</i>	Kesulitan dalam mengatur waktu	Kesulitan dalam mengatur waktu	Tidak kesulitan dalam mengatur waktu
<i>Involvement Balance</i>	Tuntutan keterlibatan dan beban kerja meningkat saat WFH	Tuntutan keterlibatan dan beban kerja meningkat saat WFH	Tuntutan keterlibatan tidak berubah
	Mengesampingkan peran ibu untuk peran tenaga kerja	Mengesampingkan peran ibu untuk peran tenaga kerja	
<i>Satisfaction Balance</i>	Puas akan perannya sebagai ibu dan tenaga kerja	Tidak puas akan perannya sebagai ibu maupun sebagai tenaga kerja	Puas akan perannya sebagai ibu dan tenaga kerja
<i>Work Family Conflict</i>	Mengesampingkan kebutuhan pribadi untuk mendapatkan waktu bekerja dan mengurus anak	Mengesampingkan kebutuhan anak ketika fokus bekerja, mengesampingkan pekerjaan ketika mengurus anak.	
Aspirasi Karir	Tinggi, menginginkan menjadi seorang wanita karir	Rendah, menjadi wanita karir karena tuntutan ekonomi	Tinggi, menginginkan menjadi wanita karir
Dukungan Organisasi	Penambahan beban kerja selama WFH	Penambahan beban kerja selama WFH	Tidak ada penambahan beban kerja
Kecocokan Jenis Pekerjaan dengan Sistem WFH	Cocok dikerjakan saat WFH	Kurang Cocok dikerjakan saat WFH	Cocok dikerjakan saat WFH dan sudah terdapat kultur virtual
Situasi Lainnya yang Mempengaruhi Beban Kerja	Kehamilan anak ketiga sehingga harus mengatur jadwal cuti melahirkan	Mertua yang sedang masa pemulihan sakit membutuhkan perhatian lebih	
<i>Work Enrichment Family</i>	WFH sebagai tuntutan pekerjaan mendukung perannya sebagai ibu untuk memperhatikan perkembangan anak-anaknya		WFH sebagai tuntutan pekerjaan mendukung perannya sebagai ibu untuk memperhatikan perkembangan anak-anaknya

DISKUSI

Penelitian yang dilakukan terhadap ketiga partisipan memberikan beragam gambaran tentang bagaimana pelaksanaan WFH dapat memengaruhi *work life balance* seorang ibu bekerja dengan anak berusia 3-5 tahun. Setiap partisipan penelitian menunjukkan tingkatan *work life balance* yang berbeda-beda dan hanya satu partisipan yang mengalami *work life balance* selama pengalaman bekerja dari rumah ini. Partisipan tersebut mengalami keseimbangan pada aspek waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Ia tidak mengalami konflik peran ganda dan malah mengalami *work family enrichment* sehingga ia dapat dikatakan mencapai *work life balance*. Di sisi lain terdapat dua orang partisipan yang tidak mencapai *work life balance* tetapi menunjukkan tingkatan ketidakseimbangan yang berbeda. Satu partisipan secara jelas tidak mengalami keseimbangan di aspek manapun dan mengalami konflik antar peran dalam bentuk peran pekerjaan mengganggu peran sebagai ibu dan sebaliknya. Satu partisipan lainnya hanya mengalami keseimbangan pada aspek *satisfaction balance*, mengalami *work family conflict*, tetapi tetap merasakan dampak positif dari pelaksanaan WFH. Dari sini dapat terlihat pola bahwa ketidakseimbangan akan aspek-aspek *work life balance* dan *work family conflict* dapat muncul secara bersamaan, sementara *work family enrichment* dapat muncul bersamaan dengan kepuasan dalam setidaknya satu peran yang partisipan jalani.

Hasil penelitian menunjukkan keselarasan dengan studi yang dilakukan oleh Handayani, Sulastri, Mariha, & Nurhaeni (2017) dan studi yang dilakukan oleh

Ramadhani (2019), di mana anak-anak dari ibu bekerja tetap memiliki perkembangan yang sesuai dengan usianya. Anak-anak dari partisipan penelitian dapat tumbuh secara optimal meskipun memiliki ibu yang bekerja. Penelitian juga selaras dengan pendapat Mungkasa (2020) bahwa kendala yang akan dihadapi oleh karyawan dalam menjalani WFH adalah kecenderungan waktu kerja menjadi tanpa batasan. Dua dari tiga partisipan juga menunjukkan pengalaman yang selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Kazekami 2020, (dalam Vyas & Butakhieo, 2020) tentang keberadaan anak-anak atau anggota rumah yang mendistraksi karyawan sehingga produktivitasnya terganggu. Hal yang menarik adalah situasi ini tidak terjadi di salah satu partisipan di mana keberadaan anak-anak dan suaminya di rumah tidak mempengaruhi aspek pekerjaannya. Pembagian tugas yang saling melengkapi antara istri dan suami, serta anak-anak yang memiliki pengertian akan kondisi ibunya yang sedang bekerja di rumah membuat partisipan tersebut tidak merasa ada hal-hal baru yang mendistraksinya dari pekerjaan selama WFH pandemi ini.

Perbedaan tingkat *work life balance* antara ketiga partisipan tentu tidak luput dari pengaruh faktor-faktor pendukung di sekitar mereka. Selain terkait regulasi *work life balance* yang diterapkan, kesiapan perusahaan dalam menghadapi *work from home* juga menjadi salah satu faktor penyebab perbedaan tersebut. Partisipan yang bekerja di perusahaan yang belum siap dengan metode WFH cenderung mengalami adaptasi lebih banyak daripada partisipan yang sudah familiar dengan gaya bekerja

tersebut. Dua orang partisipan mengalami adaptasi pekerjaan yang cukup besar karena sebelumnya perusahaan tidak pernah menerapkan metode WFH sama sekali, satu di antaranya memiliki jenis pekerjaan yang sangat operasional sehingga sulit untuk dijalankan secara daring. Partisipan yang sudah menjalani koordinasi kerja jarak jauh sejak sebelum pandemi tidak merasakan banyak perubahan pada masa WFH dan ia menunjukkan keseimbangan waktu dan keterlibatan yang lebih baik.

Perubahan dinamika di dalam keluarga akibat pelaksanaan WFH juga ikut ambil bagian dalam memengaruhi keseimbangan kehidupan. Partisipan yang mengalami *work life balance* tidak terdistraksi dengan keberadaan anak-anaknya di rumah karena ada sosok suami yang secara aktif mengambil porsi besar dalam peran pengasuhan anak. Keluarga partisipan tersebut tidak mengalami perubahan dinamika yang signifikan karena sejak sebelum pandemi suami partisipan memang bekerja dengan waktu yang fleksibel. Satu partisipan lainnya tidak mencapai *work life balance* tetapi ia memiliki keluarga dengan asisten rumah tangga yang ikut membantu mengasuh anak, serta suami yang bekerja di perusahaan yang cukup familiar dengan metode WFH sejak sebelum pandemi. Dalam keluarga ini hanya partisipan saja yang mengalami adaptasi dan adaptasi tersebut lebih berkaitan dengan perannya sebagai tenaga kerja yang menjalani WFH. Perannya sebagai ibu tidak banyak berubah karena dukungan dari ART dan suaminya untuk pengasuhan anak sudah ada sejak sebelum WFH diterapkan.

Berbeda dengan kedua partisipan lainnya, partisipan yang tidak mengalami keseimbangan pada ketiga aspek *work life balance* terlihat mengalami banyak perubahan dinamika keluarga. Perubahan tersebut di antaranya adalah suami yang sama-sama baru mulai bekerja metode WFH, keluarga partisipan yang menjadi lebih sering tinggal bersama mertuanya, hingga perubahan jadwal menitipkan anak di rumah orang tua partisipan. Partisipan juga mendapatkan beban tambahan yaitu mengurus mertuanya yang sedang sakit. Hal ini menjadi tugas partisipan juga karena ia tinggal bersama dalam satu rumah yang sama. Perubahan-perubahan tersebut secara tidak langsung membuat situasi yang tidak kondusif bagi partisipan untuk menjalankan peran gandanya. Anggota keluarga yang sama-sama sedang beradaptasi dengan kehidupan mereka masing-masing menimbulkan kebingungan dalam mengatur kegiatan sehari-hari. Hal ini secara tidak langsung memengaruhi pembagian peran rumah tangga dan akhirnya memengaruhi keseimbangan waktu dan keterlibatan partisipan.

Berkaitan dengan perubahan dinamika keluarga, ternyata adaptasi peran pekerjaan yang pasangan partisipan alami juga ikut memengaruhi tingkat *work life balance* mereka. Terdapat dua partisipan yang memiliki suami dengan gaya bekerja yang cukup fleksibel. Satu partisipan memiliki pasangan yang bekerja sebagai *freelancer* dan partisipan lainnya memiliki suami yang bekerja di perusahaan dengan opsi metode WFH sejak sebelum pandemi berlangsung. Situasi ini menyebabkan kedua suami partisipan tersebut tidak mengalami

perubahan yang cukup besar baik dalam perannya sebagai tenaga kerja maupun sebagai ayah. Sebagai tenaga kerja mereka sudah biasa untuk bekerja dari rumah, sebagai ayah mereka sudah mengambil bagian dalam peran pengasuhan anak sejak dulu. Ada dan tiadanya partisipan di rumah tidak banyak memengaruhi peran mereka dan tidak mengubah dinamika pembagian tugas rumah tangga secara signifikan. Tidak terjadinya perubahan dalam peran pengasuhan dapat membantu partisipan untuk lebih berfokus dengan perubahan peran mereka sebagai tenaga kerja selama masa bekerja dari rumah ini.

Adaptasi peran yang suami partisipan rasakan menjadi unik untuk dibahas lebih lanjut karena ketiga partisipan sama-sama memiliki suami yang bekerja dari rumah, tetapi mereka menunjukkan tingkat kekhawatiran yang berbeda-beda akan perannya sebagai orang tua yang harus memberikan stimulus perkembangan anak. Semua partisipan mengatakan bahwa pasangan mereka ikut membantu mengasuh anak selama masa WFH ini. Pada realitanya partisipan yang tidak mencapai keseimbangan pada semua aspek *work life balance* memiliki kekhawatiran besar tentang optimalisasi perkembangan anaknya karena ia dan suaminya sama-sama baru menyesuaikan diri dengan pembagian peran pekerjaan dan keluarga di rumah. Partisipan lainnya memiliki tingkat kekhawatiran yang lebih rendah karena ia yakin suaminya bisa melengkapi tugas pemberian stimulus belajar. Sementara partisipan yang mencapai *work life balance* tidak merasa khawatir sama sekali karena ada pembagian peran yang jelas sejak sebelum pandemi bahwa pendidikan

anak-anak akan diurus oleh suaminya. Pembagian peran ini didukung oleh pekerjaan suami partisipan tersebut yang merupakan *freelancer* dengan waktu yang lebih fleksibel jika dibandingkan dengan suami dua partisipan lainnya yang bekerja dari rumah tetapi tetap harus mengikuti jam kantor. Dari pengalaman ini terlihat bahwa situasi yang berkaitan dengan pekerjaan suami juga dapat memengaruhi tingkat *work life balance* seorang ibu bekerja selama masa WFH.

Berbicara tentang peran pengasuhan, keberadaan partisipan di rumah ketika menjalani WFH direspon oleh anak-anak mereka dengan cara yang berbeda meskipun mereka memiliki rentang umur yang serupa. Seorang partisipan memiliki anak-anak yang belum paham bahwa ibu mereka ada di rumah untuk bekerja, mereka menganggap keberadaan ibunya di rumah adalah untuk menemaninya bermain sehari-hari. Akibatnya adalah anak-anak partisipan tersebut sering mencari perhatian ketika ia sedang bekerja. Anak-anak dari partisipan yang mencapai *work life balance* sudah cukup mengerti bahwa ibunya berada di rumah untuk bekerja sehingga mereka dapat dengan mandiri bermain tanpa mengganggu ibunya meskipun berada pada satu ruangan yang sama. Pengalaman unik dialami oleh partisipan yang mengalami ketidakseimbangan pada ketiga aspek *work life balance*, di mana anaknya sudah paham bahwa ibunya sedang bekerja di rumah dan bahkan menunjukkan sedikit penolakan terhadap situasi tersebut. Anak partisipan tersebut mengerti bahwa saat di rumah seharusnya ibunya menghabiskan waktu dengannya, maka ia menunjukkan penolakan

dengan cara memberi nasihat kepada ibunya untuk bekerja saat di kantor saja. Situasi yang dialami oleh ketiga partisipan menunjukkan bahwa anak-anak yang berada pada masa usia dini masih membutuhkan sosok ibunya dan akan mencari kesempatan untuk mendapatkan perhatian yang mereka butuhkan. Berkaca dari pengalaman partisipan penelitian, menjadi menarik untuk mencari tahu bagaimana pelaksanaan *work from home* yang menambah durasi kehadiran ibu bekerja di rumah bisa memengaruhi kelekatan hubungan antara ibu dan anak.

Temuan lain yang menarik untuk dibahas adalah bagaimana aspirasi karir dan motivasi bekerja seseorang dapat memengaruhi tingkat *work life balance* individu tersebut. Selain terkait pandangan optimistis dan pesimistis atas pengalaman pandemi, partisipan penelitian menunjukkan perbedaan aspirasi dan tingkat antusiasme atas pekerjaan yang mereka jalani saat ini. Partisipan yang mencapai *work life balance* terlihat sangat antusias terhadap pekerjaannya sehingga ia tidak menganggap bekerja sebagai beban meskipun situasi WFH menghilangkan batasan kerjanya. Satu partisipan lainnya juga menunjukkan antusiasme dalam bekerja yang dapat dilihat dari kesadaran dan kerelaannya untuk bekerja lembur sebagai bentuk dari tanggung jawabnya, serta dari usahanya di masa lalu untuk pindah ke perusahaan saat ini demi menyesuaikan *passion* dan pekerjaannya. Di sisi lain partisipan yang tidak mencapai keseimbangan pada semua aspek *work life balance* menunjukkan tingkat antusiasme bekerja yang lebih rendah dibandingkan dua partisipan lainnya. Meskipun tetap menyelesaikan tugas-tugasnya, tetapi

partisipan tersebut seringkali merefleksikan kondisi kehidupannya saat ini dan bertanya-tanya mengapa ia harus bekerja keras.

Perbedaan tingkat antusiasme dari ketiga partisipan bisa saja dipengaruhi oleh aspirasi dan motivasi mereka untuk tetap bekerja setelah mempunyai anak. Ketiga partisipan memiliki alasan yang cukup sesuai dengan pendapat Utaminingsih (2017) tentang perempuan bekerja untuk mencapai peningkatan secara ekonomi maupun untuk mengaktualisasi diri. Partisipan yang mencapai *work life balance* bekerja untuk memenuhi cita-citanya menjadi seorang wanita karir. Partisipan yang hanya mengalami *satisfaction balance* memiliki motivasi bekerja karena merefleksikan pengalaman hidupnya yang kurang menyenangkan dan ia ingin memberikan situasi kehidupan yang lebih nyaman untuk keluarganya saat ini. Pandia (2011) mendeskripsikan aspirasi karir sebagai pembauran dari harapan, keinginan, cita-cita, dan tujuan seseorang atas kehidupannya di masa depan. Dalam penelitian ini, dua partisipan tersebut menunjukkan tingkat aspirasi karir yang tinggi di mana mereka berusaha untuk mewujudkan cita-cita dan keinginan pribadinya.

Satu partisipan penelitian yang tidak mencapai *satisfaction balance* memiliki motivasi bekerja yang cukup berbeda dari dua partisipan lainnya. Partisipan tersebut bekerja karena ingin membalas budi kepada orang tuanya yang sudah menyekolahkan dirinya. Meskipun keinginannya secara pribadi adalah menjadi ibu rumah tangga saja, tetapi ia tetap bekerja juga karena harus ikut membantu memberi pendapatan keluarga. Hurlock (dalam Pandia, 2011)

mengatakan bahwa pengenalan diri merupakan hal yang penting dalam aspirasi. Ketika dua partisipan lainnya bekerja untuk memenuhi keinginan pribadi, partisipan yang tidak mencapai *satisfaction balance* memiliki kecenderungan bekerja untuk memuaskan orang lain. Satu partisipan tersebut memiliki tingkat aspirasi karir yang rendah dan dirinya seperti tidak memiliki tujuan pribadi terkait karirnya. Ketidakpastian akan tujuan bekerja dapat menyebabkan kesulitan dalam mengukur dan mengatur usaha yang harus dikeluarkan dalam memenuhi peran mereka. Akibatnya adalah partisipan tersebut sering melihat pekerjaan sebagai beban dan kepuasan akan perannya sebagai tenaga kerja menjadi rendah. Perbedaan aspirasi karir dari tiga partisipan penelitian selaras dengan perbedaan tingkat kepuasan mereka akan perannya sebagai tenaga kerja, dan juga selaras dengan perbedaan tingkat *work life balance* yang mereka rasakan.

DAFTAR PUSTAKA

Andriany, A. R., Pratiwi, A. M. A., & Pertiwi, M. (2020). Hubungan stres kerja dengan burnout pada pekerja wanita yang melakukan work from home di masa pandemi COVID-19. *Human behavior in the new normal post-pandemic: Challenges and opportunities for psychology in the archipelago* (38-47). Udayana Press. <http://repository.ubharajaya.ac.id/11000/1/Proceeding%20KPIN.pdf#page=47>

Avilla, G. (2017). Gaya kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi, dan reaksi karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan pemasaran jasa*, 10(1), 129-140.

<http://dx.doi.org/10.25105/jmpj.v10i1.1670>

Badan Pusat Statistik. (n.d.). *Tenaga kerja*. <https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>

Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Pearson Education.

Fisher, G. G. (2001). *Work/personal life balance: A construct development study* [Doctoral dissertation, Bowling Green State University]. <https://www.proquest.com/openview/baa22a6a02edbe6b36b8cf143382e475/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

Fitriyani, Nurwati, N., & Humaedi, S. (2016). Peran ibu yang bekerja dalam pemenuhan kebutuhan dasar anak. *Prosiding KS: Riset & PKM*, 3(1) 52-57. <https://doi.org/10.24198/jppm.v3i1.13626>

Greenhaus, J. H. & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In Quick, J. C. & Tetrick, L. E. (Ed.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., 165-193). American Psychology Association. https://www.researchgate.net/publication/259280583_Work-Family_Balance_A_Review_and_Extension_of_the_Literature

Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Source of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1) 76-88. https://www.researchgate.net/publication/259309989_Source_of_Conflict_Between_Work_and_Family_Roles

Greenhaus, J. H. & Callanan, G. A. (Ed.). (2006). *Encyclopedia of career*

- development*. SAGE Publication, Inc.
<https://lib.atmajaya.ac.id/default.aspx?tabID=61&src=k&id=157188>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2002). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63, 510-531. DOI:10.1016/S0001-8791(02)00042-8
- Gunarsa, Y. S. D. (2000). *Asas-asas psikologi keluarga idaman*. PT BPK Gunung taMulia.
https://books.google.co.id/books?id=DLZZoVT7eFMC&pg=PA17&hl=id&source=gbs_toc_r&cad=3#v=onepage&q&f=false
- Handayani, D. S., Sulastri, A., Mariha, T., & Nurhaeni, N. (2017). Penyimpangan tumbuh kembang pada anak dari orang tua yang bekerja. *Jurnal keperawatan indonesia*, 20(1), 48-55. <https://media.neliti.com/media/publications/105888-ID-penyimpangan-tumbuh-kembang-anak-dengan.pdf>
- Hurlock, E. B. (1991). *Psikologi perkembangan: Suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan* (5th ed.). Erlangga.
- Huuhtanen, P. (1997). The health and safety issues for teleworkers in the european union. *European foundation for the improvement of living and working conditions*.
https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Health%20&%20Safety%20Issues%20for%20Teleworkers.pdf
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia. (2021). *Profil perempuan indonesia tahun 2020*. <https://www.kempppa.go.id/index.php/page/read/26/3057/profil-perempuan-indonesia-tahun-2020>
- Kurniati, E., Alfaeni, D. K. N., & Andriani, F. (2021). Analisis peran orang tua dalam mendampingi anak di masa pandemi covid-19. *Jurnal obsesi: Jurnal pendidikan anak usia dini*, 5(1), 241-256. <https://obsesi.or.id/index.php/obsesi/article/view/541/pdf>
- Leshan, E. (1981). The working mother. In Sumanullang, N. (Ed), *The working mother*. Lembaga Bahasa Unika Atma Jaya. <https://lib.atmajaya.ac.id/default.aspx?tabID=61&src=k&id=42781>
- Limilia, P. & Prasanti, D. (2016). Representasi ibu bekerja vs ibu rumah tangga di media online: Analisis wacana pada situs kompasiana.com. *Jurnal ilmiah kajian gender*, 6(2), 133-154. https://www.researchgate.net/publication/318655775_REPRESENTASI_IBU_BEKERJA_VS_IBU_RUMAH_TANGGA_DI_MEDIA_ONLINE_Analisis_Wacana_pada_Situs_KompasianaCom
- Marliani, R., Nasrudin, E., Rahmawati, R., & Ramdani, Z. (2020). Regulasi emosi, stres, dan kesejahteraan psikologis: Studi pada ibu work from home dalam menghadapi pandemi COVID-19. *Researchgate*. https://www.researchgate.net/publication/341150701_Regulasi_Emosi_Stres_dan_Kesejahteraan_Psikologis_Studi_Pada_Ibu_Work_From_Home
- Mas'udi, W. & Winanti, P. (Ed.). (2020) *Tata kelola penanganan COVID-19 di indonesia: Kajian awal*. Gadjah Mada University Press. <https://lib.atmajaya.ac.id/default.aspx?tabID=61&src=k&id=237102>
- Matlin, M. W. (2011). *The psychology of women* (7th ed.). Wadsworth Cengage Learning. <https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=HToJAAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=matlin&ots=xtRs>

- wp07Ef&sig=S7AewNvqgnP0m3Vz
lcd6if601xQ&redir_esc=y#v=onepag
e&q=matlin&f=false
- Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia. (2021). *Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Darurat Corona Virus Disease 2019 di Wilayah Jawa dan Bali*. <https://covid19.go.id/storage/app/media/Regulasi/2021/Juli/INMENDAGRI%20NO%2015%20TAHUN%202021%20TENTANG%20PPKM%20DARURAT.pdf>
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari rumah (work from home): Menuju tatanan baru era pandemi COVID-19. *Jurnal Badan Perencanaan Pembangunan Nasional*, 126-150. <https://journal.bappenas.go.id/index.php/jpp/article/view/119/81>
- Naomee, I. (2013). Role of families on early childhood development and education: Dhaka city perspective. *The international journal of social sciences*, 11(1), 158-169. https://www.academia.edu/3624185/ROLE_OF_FAMILIES_ON_EARLY_CHILDHOOD_DEVELOPMENT_AND_EDUCATION_DHAKA_CITY_PERSPECTIVE
- Pandia, W. S. S. (2011) Aspirasi akademik dan karier perempuan: Apakah terkait dengan perbedaan kemampuan dan motivasi antara perempuan dan laki-laki?. In Nurrachman, N. & Bachtiar, I. (Ed), *Psikologi perempuan: Pendekatan kontekstual indonesia*. Penerbit Universitas Atma Jaya. <https://lib.atmajaya.ac.id/Uploads/Fulltext/174601/Nani%20Nurachman%20-%20Psikologi%20Perempuan%20optimize.pdf>
- Pangesti, C. B., & Agussafutri, W. D. (2017). Hubungan peran ibu dengan konsep diri anak usia 3-5 tahun. *Jurnal kesehatan kusuma husada*, 160-165. <http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=535407&val=5479&title=HUBUNGAN%20PERAN%20IBU%20DENGAN%20KONSEP%20DIRI%20ANAK%20USIA%203-5%20TAHUN>
- Poulose, S. & Sudarsan, N. (2014). Work life balance: A conceptual review. *International journal of advances in management and economics*, 3(2) 1-17. <http://www.managementjournal.info/index.php/IJAME/article/view/324>
- Ramadhani, D. Y. (2019). Perkembangan anak usia prasekolah yang diasuh oleh ibu bekerja dan tidak bekerja. *Jurnal ilmu keperawatan dan kebidanan*, 11(1), 35-40. <http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1196391&val=8606&title=PERKEMBANGAN%20ANAK%20USIA%20PRASEKOLAH%20YANG%20DIASUH%20OLEH%20IBU%20BEKERJA%20DAN%20TIDAK%20BEKERJA>
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson.
- Santrock, J. W. (2012). *Life-span development* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Syahrul, F. F., Fidesrinur, & Firmiana, M. E. (2011). Motif keterlibatan kaum ibu dalam pendidikan anak usia dini di jakarta barat. *Jurnal al-azhar indonesia seri humaniora*, 1(1), 44-50. <https://media.neliti.com/media/publications/290074-motif-keterlibatan-kaum-ibu-dalam-pendid-4701a0b7.pdf>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13, 20 (2003). https://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf

- Utaminingsih, A. (2017). *Gender dan wanita karir*. UB Press.
- Vyas, L., & Butakhieo, N. (2020). The impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: An exploratory study on hong kong. *Policy design and practice*, 4(1), 59-76.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/25741292.2020.1863560>
- Wattis, L., Standing, K., & Yerkes, M. (2013). Mothers and work-life balance: Exploring the contradiction and complexities involved in work-family negotiation. *Researchgate*.
https://www.researchgate.net/publication/263343534_Mothers_and_work-life_balance_Exploring_the_contradictions_and_complexities_involved_in_work-family_negotiation
- Wijayanto, A. Y. & Fauziah, N. (2018). Kerja di genggamanku keluarga di hatiku: Interpretative phenomenological analysis tentang work-family balance pada ibu bekerja. *Jurnal empati*, 7(1), 76-83.
http://eprints.undip.ac.id/58171/1/Abstrak_Aditya_Yulyan_W_15010110141071_No_HP_082242281707.pdf
- Willig, C. (2013). *Introducing qualitative research in psychology* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Wulandari, B., Sholihah, K. U., Nabila, T., & Kaloeti, D. V. S. (2021). Subjective well-being in working mothers during the COVID-19 pandemic: A systematic literature review. *Proceeding of Inter-Islamic University Conference on Psychology*, 1(2).
<https://press.umsida.ac.id/index.php/iucp/article/view/602/431>
- Yin, R. K. (2016). *Qualitative research from start to finish* (2nd ed.). The Guilford Press.
- Yulianingsih, W., Suhanadji, Nugroho, R., & Mustakim. (2021). Keterlibatan orangtua dalam pendampingan belajar anak selama masa pandemi covid-19. *Jurnal obsesi: Jurnal pendidikan anak usia dini*, 5(2), 1138-1150.
<https://obsesi.or.id/index.php/obsesi/article/view/740>
- Yustari, A. & Sari, J. D. E. (2020). Perbedaan tingkat kepuasan hidup ibu bekerja dan ibu rumah tangga: Studi pada ibu pkk desa kaliagung, kecamatan blimbingsari, kabupaten banyuwangi. *Jurnal ikesma*, 16(1), 1-6.
<https://doi.org/10.19184/ikesma.v16i1.14757>