

Lintar Niendhya Milleniva<sup>1</sup>, Tri Muji Ingarianti<sup>2</sup>, dan Nandy Agustin Syakarofath<sup>3</sup>

## Abstract

*The new normal has changed the way people live and work, which has an impact on work and family life, especially for women workers, who are considered to be experiencing difficulties in work-life balance, which can cause problems with work-life balance. The purpose of this study is to reveal a description of the phenomenon of work-life balance in women through phenomenological studies. The data collection technique used in-depth interviews with five informants obtained through the snowball sampling technique. The results show there are five themes. The first theme describes the views or perceptions of women workers regarding work-life balance; the second theme is the psychological dynamics of women workers in balancing work life in WFH and WFO situations; the third theme is the problems faced by women workers both internally and externally in achieving work-life balance in the era of the new normal; the fourth theme is the adaptation of women workers to WFH and WFO situations; and the fifth theme is strategies used to achieve work-life balance in the new normal era.*

## Keywords

*New normal, female workers, work-life balance*

## Pendahuluan

Seluruh belahan dunia saat sedang menghadapi krisis kesehatan dan digemparkan oleh wabah atau pandemi virus Covid-19. Virus ini awal mulanya ditemukan di Negeri China, Kota Wuhan, pada Desember 2019 yang terus menyebar ke penjuru dunia. World Health Organization menyatakan bahwa dunia saat ini dalam keadaan darurat global terkait virus dan merupakan fenomena luar biasa yang pernah terjadi pada abad ke-21 (Sebayang, 2020). Indonesia merupakan salah satu yang terdampak dari virus ini sehingga diberlakukan sistem Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) secara parsial maupun total untuk beberapa wilayah yang terdampak. Pada bulan maret 2020, pemerintah daerah melakukan penutupan akses jalan-jalan menuju dan dari luar kota serta adanya pemberitahuan status pembatasan aktivitas yang secara keseluruhan bertujuan untuk menekan penyebaran virus ini. Dengan demikian, dampak dari penerapan kebijakan PSBB tersebut aktivitas dan interaksi sosial menjadi terbatas seperti sektor pendidikan dan perkantoran telah digantikan secara virtual dan aktivitas dilakukan dari rumah, sarana transportasi umum, pusat perbelanjaan, tempat wisata serta stadion olahraga semuanya dibatasi dan juga tidak diperbolehkan menyelenggarakan kegiatan massal yang mengundang kerumunan (Fakhruroji et al., 2020).

Pada pertengahan 2021 angka kasus Covid-19 kembali mengalami lonjakan yang lebih tinggi, yaitu mencapai 112,22%. Sedangkan lonjakan kasus pada tahun 2020 adalah sebesar 93,11%. Maka dari itu, untuk meminimalisir jumlah kasus penderita positif, resiko penularan virus dan kematian Covid-19 pemerintah pusat mengeluarkan kembali kebijakan penerapan social distancing yang kini dikenal

sebagai Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat atau disingkat menjadi PPKM (Detiknews, 2021).

Salah satu penerapan PPKM yaitu dengan memberlakukannya kembali Work From Home (WFH). Di awal terjadinya Covid-19 pertengahan tahun 2020 pemerintah mengeluarkan kebijakan WFH bagi pegawai swasta dan ASN sebesar 50%, melonjaknya paparan Covid-19 pada gelombang ke 2 di tahun 2021 pemerintah meningkatkan persentase kebijakan WFH menjadi sebesar 75% (Wahyudi, 2020). Secara mendasar Covid-19 telah mengubah cara orang hidup dan bekerja di seluruh dunia yang berdampak kehidupan kerja dan keluarga juga tidak lagi menjadi "normal" (Adisa et al., 2021).

Kehidupan kerja sebelum pandemi Covid -19 begitu sangat sibuk, dimana semua rutinitas kerja dilakukan di tempat kerja dan waktu untuk bekerja lebih optimal. Situasi work from office menggambarkan bahwa pekerjaan hanya dilakukan di kantor selama jam kerja tanpa diganggu oleh urusan rumah tangga, begitu pula dengan pekerjaan rumah tangga diselesaikan setelah jam kantor. Sehingga, keseimbangan kehidupan kerja sangat sulit ditemukan. Dengan adanya penerapan kebijakan WFH di masa pandemi memberikan dampak negatif yang dirasakan oleh beberapa pihak yang bekerja, tak terkecuali pekerja wanita (Putri et al., 2021). Bloom et.al., (2015) menyatakan bahwa karyawan yang bekerja dari rumah menghadapi dua masalah, yaitu produktivitas dan profitabilitas serta memburuknya

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang  
Jl. Raya Tlogomas 246 Malang, Indonesia

Ingarianti, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang  
Email: ingarianti@umm.ac.id

work-life balance. Pekerja wanita dalam hal ini dianggap sebagai pihak yang paling mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya sehingga berdampak terhadap produktivitas dan mengalami konflik peran ganda (Sheikh et al., 2018).

Konflik peran ganda yang dialami pekerja wanita lebih banyak disebabkan karena diminta untuk berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, sementara disisi lain ia memiliki tanggung jawab dalam pengasuhan anak dan dukungan rumah tangga untuk pasangan mereka (Rafnsdottir & Heijstra, 2013). Tidak seperti kebanyakan pria, wanita mengambil banyak peran seperti pekerjaan kantor dan tanggung jawab merawat di dalam rumah yang dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk mencapai keseimbangan antara urusan rumah tangga dan pekerjaan (Grunberg & Matei, 2020). Dengan begitu, dalam hal memberi preferensi antara domain pekerjaan dan keluarga, pekerjaan menjadi domain utama bagi pria dan wanita mengutamakan keluarga (Blanch & Aluja, 2012). Tidak sedikit pekerja wanita juga mengalami stres kerja pada masa pandemi khususnya pada pekerja wanita yang berperan ganda. Pekerja wanita pada umumnya selain lelah bekerja, ketika pulang ke rumah tetap melanjutkan tugas-tugas rumah tangga.

Saat diterapkan WFH di masa pandemi Covid-19, maka seluruh anggota keluarga setiap hari dan setiap saat berkumpul dalam rumah. Wanita semakin mendapatkan beban yang besar, tantangan yang lebih untuk menyeimbangkan kehidupan pekerjaan di masa WFH dan tiba-tiba semua urusan dibebankan kepada wanita karena disisi lain terdapat menumpuknya pekerjaan yang beriringan dengan tugas-tugas kantor dan pekerjaan rumah yang harus diprioritaskan. Dengan demikian, penerapan work from home mengakibatkan karyawan merasa kewalahan dan tertantang (Muslim, 2020). Komnas Wanita melakukan survei nasional pada 2.285 wanita yang bekerja, 96% dari mereka mengatakan semenjak pandemi Covid-19 pekerjaan rumah tangga yang mereka lakukan semakin bertambah, para wanita harus menjadi guru bagi anaknya selama belajar di rumah ditambah dengan melakukan pekerjaan rumah lainnya dan pekerjaan kantor. Tidak jarang wanita yang juga mengundurkan diri dari tempat kerjanya dikarenakan merasa tidak mampu menemukan penyelesaian untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya (Wardani, 2021). Mendukung pernyataan tersebut, Atmaningrum (2018) menyebutkan bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan dunia kerja terletak pada proporsi waktu, tenaga, dan komitmen yang dihabiskan untuk keduanya. Situasi tersebut mengakibatkan kurangnya work-life balance pada wanita yang bekerja di masa pandemi Covid-19.

Selain memiliki dampak negatif, WFH juga memiliki dampak positif. Menurut Purwanto (2020) terdapat dampak positif dari WFH yaitu menyebabkan adanya fleksibilitas waktu untuk menyelesaikan tugas yang mana sangat menguntungkan bagi wanita peran ganda karena adanya pengurangan target tugas yang harus diselesaikan terlebih dahulu. Wanita dapat mengerjakan tugasnya sebagai seorang ibu dalam menjaga anak di rumah kemudian mengerjakan tugas kantor apabila tugas rumah telah selesai. Akan tetapi, pada kenyataannya, waktu fleksibel dan berada di dalam rumah dapat menjadi boomerang bagi para pekerja wanita. Dalam penelitian Rokhani, (2020) menunjukkan sebanyak

87,5% menyebabkan tidak fokus bekerja karena adanya interaksi dari anggota keluarga. Memasuki era new normal pemerintah mengeluarkan keputusan sebagai bentuk adaptasi dengan menerapkan sistem WFH dan WFO dengan tetap memperhatikan aturan kesehatan yang ketat, mulai dari penggunaan masker, cuci tangan, physical distancing, dan lain-lain (Yuningsih, 2020). Hal ini berlaku pada klaster perkantoran yang menerapkan sistem kerja yang fleksibel dengan mengatur mekanisme kerja para pegawai baik yang WFH maupun WFO (Taufik & Warsono, 2020).

Kehidupan kerja pada saat new normal tidak sama dengan kehidupan kerja pada saat pandemi Covid-19. Kembalinya aktivitas diluar rumah mengurangi stres yang dialami orang tua yang bekerja selama WFH, dimana para orang tua ini dapat menjalankan aktifitas pekerjaan dan urusan rumah tangga seperti biasanya sebelum ditetapkan kebijakan bekerja dari rumah. Hal ini ditegaskan Igielnik (2021) bahwa bekerja dari rumah selama lockdown merupakan pengalaman yang sangat sulit bagi orang tua, kondisi ini kemungkinan akan berubah ketika kehidupan kembali beroperasi seperti biasa. Berdasarkan survei perasaan kembali bekerja di era new normal, hanya 13,70% yang merasa sangat nyaman saat kembali bekerja di era new normal. 53,56% merasa agak nyaman saat kembali bekerja di era new normal. Sedangkan 32,74% merasa tidak nyaman saat kembali bekerja di era new normal (BPS, 2020a).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilaksanakan pada 2 Februari 2022 didapatkan bahwa 70% wanita pekerja di Kota Tarakan merasakan adanya penambahan beban pada kondisi di era new normal, dimana mereka kesulitan mengatur waktu antara tugas kantor, mendampingi anak-anaknya yang masih sekolah dengan sistem hybrid dan tuntutan kondisi mendesak dari keluarga serta juga harus bekerja secara WFO (Work from Office). Kondisi tersebut tentu tidak mudah untuk diselesaikan, sehingga work-life balance selama dan setelah pandemi sering menjadi keluhan dan sulit terwujud bagi pekerja wanita.

Pekerja wanita yang seharusnya dapat menyeimbangkan dua peran yang dimilikinya, namun kenyataannya banyak yang tidak mampu mencapainya. Hal tersebut disebabkan karena adanya faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal seperti pola kerja, orientasi kerja, beban kerja, dukungan keluarga, organisasi dan rekan kerja. Sedangkan faktor individu (internal) yaitu kepribadian, kesejahteraan psikologis, dan kecerdasan emosional (Maspeke, 2021). Dengan faktor eksternal maupun internal tersebut dapat mengakibatkan persimpangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan memiliki dua sisi yaitu 1) pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi dan 2) kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan yang berdampak pada konflik kehidupan kerja (Arwin et al., 2021). Wanita harus menyesuaikan peran pekerjaan mereka yang dibayar dan melakukan tanggung jawab rumah tangga seperti pengasuhan anak. Hasil penelitian Keene & Quadagno (2004) bahwa 60% orang dewasa yang bekerja sulit mencapai keseimbangan, terutama pasangan suami istri yang keduanya bekerja dengan anak di bawah 18 tahun. Bagi pekerja wanita yang sudah menikah sering merasa dilema karena mereka memiliki tanggung jawab tambahan antara mengurus pasangan dan mengelola perawatan primer anak-anak, keluarga besar atau pekerjaan kantor. Dengan demikian, tekanan dalam menjalani

karier pun menjadi lebih besar dan wanita pekerja kerap kali meninggalkan lebih sedikit waktu untuk diri mereka sendiri (Larasati et al., 2020).

Dengan adanya kebutuhan pekerja wanita dalam menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan agar terhindar dari konflik keluarga atau konflik peran, tentu hal tersebut merupakan masalah paling mendesak saat ini dalam skala global menyeimbangkan kewajiban pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, konsep work-life balance serta implikasinya merupakan isu inti yang harus ditelaah mengingat jumlah wanita yang bekerja semakin meningkat dan permasalahan yang mereka hadapi karena hal tersebut tentunya cukup serius.

Berdasarkan uraian di atas tujuan penelitian ini untuk menunjukkan gambaran pandangan atau persepsi pekerja wanita mengenai 1) gambaran pandangan atau persepsi pekerja wanita mengenai work-life balance, 2) dinamika psikologis pekerja wanita dalam menyeimbangkan kehidupan kerja di situasi WFH dan WFO, 3) adaptasi pekerja wanita dengan situasi WFH dan WFO, 4) problematika yang dihadapi pekerja wanita baik internal maupun eksternal dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja di era new normal, serta 5) strategi-strategi yang digunakan untuk mencapai work-life balance di era new normal. Manfaat dari penelitian ini adalah dapat menjadi referensi mengenai keseimbangan kehidupan pekerjaan (Work-Life Balance) dan dapat menjadi pertimbangan bagi para pekerja terutama pekerja wanita dalam mencapai work-life balance dan menjalankan perannya dengan baik.

## Metode

### *Rancangan Penelitian*

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologis. Melalui pendekatan kualitatif, suatu fenomena dieksplorasi melalui pengalaman hidup yang unik dari setiap subjek, sehingga dapat diperoleh pemahaman tentang kompleksitas fenomena yang ada (Smith & Osborn, 2003). Pendekatan ini melibatkan pandangan pribadi tentang dunia dan interpretasi dari peristiwa yang ditemuinya. Peneliti tidak membuat kesimpulan benar atau salah hanya mencoba memahami apa alasan individu tentang suatu fenomena. Hal ini sesuai dengan tujuan fenomenologi itu sendiri, yaitu kembali ke realitasnya sendiri (Creswell, 2013).

### *Lokasi dan Waktu Penelitian*

Penelitian dilaksanakan di Kota Tarakan dan dilaksanakan selama 6 bulan dari mulai penyusunan proposal, studi pendahuluan, proses pengumpulan data, pengolahan data sampai penyusunan laporan. Penelitian dilaksanakan terhitung pada tanggal 15 Maret 2022-15 Oktober 2022. Adapun memilih Kota Tarakan sebagai obyek penelitian dikarenakan Kota Tarakan termasuk kota yang memiliki sumber daya manusia pekerja wanita yang cukup banyak serta terdampaknya dari pandemi Covid-19.

### *Sumber Data*

Ada sumber data yang ada dalam penelitian ini yaitu sumber data primer dan sekunder. Data primer adalah sumber data utama yang digali dalam penelitian ini untuk mengungkap tujuan penelitian. Data tersebut dapat berupa

data wawancara dan observasi yang berasal dari informan utama yang terkait dengan fenomena penelitian. Selanjutnya, data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh pada saat penelitian dilakukan dalam bentuk jurnal, sumber buku, hasil dokumentasi berupa foto, catatan, arsip, atau lain sebagainya.

Untuk kepentingan pendekatan kualitatif diperlukan informasi data yang diperoleh dari informan kunci (key informants). Informan kunci (key informants) ditetapkan secara snowball sampling yaitu teknik penentuan responden dengan mengikuti informasi-informasi dari informan sebelumnya (Sugiyono, 2011). Snowball Sampling adalah teknik penentuan sampel yang awalnya jumlahnya sedikit, kemudian menjadi banyak. Seperti halnya bola salju yang menggelinding yang lama-lama menjadi besar. Dalam penentuan sampel, pertama-tama dipilih satu atau dua orang, tetapi jika dengan dua orang ini belum merasa lengkap terhadap data yang diberikan, maka peneliti mencari orang lain yang dipandang lebih tahu dan dapat melengkapi data yang diberikan dua orang sebelumnya. Begitu seterusnya sehingga jumlah sampel menjadi semakin banyak. Penentuan informan dalam penelitian ini diambil berdasarkan informan sebelumnya tanpa menentukan jumlahnya secara pasti dengan menggali informasi terkait work-life balance di era new normal setelah pandemi. Informan dalam penelitian ini diambil dari sektor pendidikan, dikarenakan sektor pendidikan menjadi salah satunya yang terdampak dari adanya pandemi Covid-19. Adapun informan kunci (key informants) dalam penelitian ini sebagai berikut: 1) Pekerja wanita yang sudah menikah, 2) Mengalami sistem bekerja WFH dan WFO, 3) Memiliki anak berusia dibawah 18 tahun (minimal memiliki 1 anak), 4) Memiliki suami yang bekerja, 5) Tidak memiliki ART (Asisten Rumah Tangga), 6) Tidak satu rumah dengan orang tua atau mertua.

### *Pengumpulan Data*

Instrumen dalam penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri (key instrument). Kepekaan, kecermatan dan ketajaman dalam melakukan pengambilan dan analisis data menjadi kunci keabsahan data penelitian yang dilakukan. Alat bantu dalam pengumpulan data menggunakan pedoman wawancara, voice recorder dan kamera untuk mempermudah proses pengumpulan data penelitian. teknik pengumpulan data yang diterapkan pada penelitian ini yaitu wawancara mendalam (in depth interview) dan pengamatan partisipan (participant observation), dokumentasi dan studi pustaka.

Analisis data yang dilakukan adalah analisis deskriptif dengan model Miles dan Huberman, yaitu sebuah teknik menganalisis dengan mengkaji data yang berasal dari pandangan yang ada dalam pikiran masyarakat (informan) Secara umum menurut Maleong (2014) ada tiga alur yang dilakukan yaitu: 1) reduksi data (data reduction); 2) penyajian data (data display) dan 3) penarikan kesimpulan (conclusion drawing/verification). Untuk memastikan keabsahan data dan kredibilitas, peneliti melakukan triangulasi data.

**Tabel 1.** Karakteristik subjek peneliti berdasarkan usia, pendidikan, sektor pekerjaan, lama menekuni pekerjaan dan jumlah anak

Key Informan	Usia	Tingkat Pendidikan	Sektor pekerjaan	Jabatan	Lama pekerjaan	Anak
Y	47	S3	Pendidikan	Wakil Dekan II	17	3
Z	40	S1	Pendidikan	Staff administrasi	13	2
AN	29	S1	Pendidikan	Kepala Sekolah	4	1
NAH	28	S1	Pendidikan	Guru	4	2
H	41	SMA	Pendidikan	Kepala Yayasan	4	5

## Hasil

Berdasarkan tabel 1, informan kunci dalam penelitian ini berjumlah 5 orang dari usia paling muda yaitu 28 tahun hingga paling tua 47 tahun, dimana tingkat pendidikan terakhir dari informan kunci yaitu SMA hingga S3. Informan kunci rata-rata merupakan pekerja wanita yang bekerja di sektor pendidikan dengan jabatan seperti wakil dekan II, kepala sekoah, pengajar dan staff administrasi. Adapun lama pekerjaan ditekuni yaitu dari 4 tahun, 13 tahun dan 17 tahun. Selain itu, informan kunci memiliki jumlah anak paling sedikit 1 anak dan paling banyak 5 anak. Informan kunci merupakan keluarga yang hidup dengan keluarga inti, di lapangan menemukan fakta bahwa 2 dari 5 informan kunci sedang menjalani rumah tangga jarak jauh (LDM).

lim sup[1 – 9]



Sed feugiat. Cum sociis natoque penatibus et magnis dis parturient montes, nascetur ridiculus mus. Ut pellentesque augue sed urna. Vestibulum diam eros, fringilla et, consetetur eu, nonummy id, sapien. Nullam at lectus. In sagittis ultrices mauris. Curabitur malesuada erat sit amet massa. Fusce blandit. Aliquam erat volutpat. Aliquam euismod. Aenean vel lectus. Nunc imperdiet justo nec dolor.

Etiam euismod. Fusce facilisis lacinia dui. Suspendisse potenti. In mi erat, cursus id, nonummy sed, ullamcorper eget, sapien. Praesent pretium, magna in eleifend egestas, pede pede pretium lorem, quis consetetur tortor sapien facilisis magna. Mauris quis magna varius nulla scelerisque imperdiet. Aliquam non quam. Aliquam porttitor quam a lacus. Praesent vel arcu ut tortor cursus volutpat. In vitae pede quis diam bibendum placerat. Fusce elementum convallis neque. Sed dolor orci, scelerisque ac, dapibus nec, ultricies ut, mi. Duis nec dui quis leo sagittis commodo.

Aliquam lectus. Vivamus leo. Quisque ornare tellus ullamcorper nulla. Mauris porttitor pharetra tortor. Sed fringilla justo sed mauris. Mauris tellus. Sed non leo. Nullam elementum, magna in cursus sodales, augue est scelerisque sapien, venenatis congue nulla arcu et pede. Ut suscipit enim vel sapien. Donec congue. Maecenas urna mi, suscipit in, placerat ut, vestibulum ut, massa. Fusce ultrices nulla et nisl.

Etiam ac leo a risus tristique nonummy. Donec dignissim tincidunt nulla. Vestibulum rhoncus molestie odio. Sed lobortis, justo et pretium lobortis, mauris turpis condimentum augue, nec ultricies nibh arcu pretium enim. Nunc purus neque, placerat id, imperdiet sed, pellentesque nec, nisl. Vestibulum imperdiet neque non sem accumsan laoreet. In hac habitasse platea dictumst. Etiam condimentum facilisis libero. Suspendisse in elit quis nisl aliquam dapibus. Pellentesque auctor sapien. Sed egestas sapien nec lectus. Pellentesque vel dui vel neque bibendum viverra. Aliquam porttitor nisl nec pede. Proin mattis libero vel turpis. Donec rutrum mauris et libero. Proin euismod porta felis. Nam lobortis, metus quis elementum commodo, nunc lectus elementum mauris, eget vulputate ligula tellus eu neque. Vivamus eu dolor.

Nulla in ipsum. Praesent eros nulla, congue vitae, euismod ut, commodo a, wisi. Pellentesque habitant morbi tristique senectus et netus et malesuada fames ac turpis egestas. Aenean nonummy magna non leo. Sed felis erat, ullamcorper in, dictum non, ultricies ut, lectus. Proin vel arcu a odio lobortis euismod. Vestibulum ante ipsum primis in faucibus orci luctus et ultrices posuere cubilia Curae; Proin ut est. Aliquam odio. Pellentesque massa turpis, cursus eu, euismod nec, tempor congue, nulla. Duis viverra gravida mauris. Cras tincidunt. Curabitur eros ligula, varius ut, pulvinar in, cursus faucibus, augue.

Nulla mattis luctus nulla. Duis commodo velit at leo. Aliquam vulputate magna et leo. Nam vestibulum ullamcorper leo. Vestibulum condimentum rutrum mauris. Donec id mauris. Morbi molestie justo et pede. Vivamus eget turpis sed nisl cursus tempor. Curabitur mollis sapien condimentum nunc. In wisi nisl, malesuada at, dignissim sit amet, lobortis in, odio. Aenean consequat arcu a ante. Pellentesque porta elit sit amet orci. Etiam at turpis nec elit ultricies imperdiet. Nulla facilisi. In hac habitasse platea dictumst. Suspendisse viverra aliquam risus. Nullam pede justo, molestie nonummy, scelerisque eu, facilisis vel, arcu.

Curabitur tellus magna, porttitor a, commodo a, commodo in, tortor. Donec interdum. Praesent scelerisque. Maecenas posuere sodales odio. Vivamus metus lacus, varius quis, imperdiet quis, rhoncus a, turpis. Etiam ligula arcu, elementum a, venenatis quis, sollicitudin sed, metus. Donec nunc pede, tincidunt in, venenatis vitae, faucibus vel, nibh. Pellentesque wisi. Nullam malesuada. Morbi ut tellus ut pede tincidunt porta. Lorem ipsum dolor sit amet, consetetur adipiscing elit. Etiam congue neque id dolor.

Bagan 1 temuan penelitian

Secara umum, gambaran WLB pada informan mengungkap lima aspek yaitu 1) gambaran pandangan atau persepsi pekerja wanita mengenai work-life balance, 2) dinamika psikologis pekerja wanita dalam menyeimbangkan kehidupan kerja di situasi WFH dan WFO, 3) problematika yang dihadapi pekerja wanita baik internal maupun eksternal dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja di era new normal, 4) adaptasi pekerja wanita dengan situasi WFH dan WFO serta 5) strategi-strategi yang digunakan untuk mencapai work-life balance di era new normal.

## Diskusi

### *Pandangan mengenai Work life balance*

Perkembangan zaman yang semakin maju membuat nilai-nilai sosial terkait perempuan yang bekerja berubah dan terus meningkat selama satu dekade terakhir. Salah satu alasannya adalah bahwa kini wanita memiliki akses ke kesempatan pendidikan dan profesional yang sama dengan laki-laki dan mampu mengambil peran ganda. Peran ganda adalah peran perempuan yang tidak hanya menjadi istri dari suaminya dan ibu dari anak-anaknya, tetapi juga berkecimpung di bidang dan pekerjaan lain (Hermayanti, 2014). Terlibatnya wanita pada dunia kerja memunculkan peran tanggung jawab ganda baik di bidang pekerjaan maupun di kehidupan keluarganya. Oleh karena itu, wanita harus mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pekerja.

Dalam menjalani peran-peran tersebut seorang wanita perlu memahami perannya dalam menjaga work-life balance (Afrizal et al., 2020). Work-life balance itu sendiri adalah keadaan di mana seorang individu secara optimal dapat berkomitmen dengan pekerjaan dan keluarga serta bertanggung jawab atas aktivitas di luar pekerjaan. Work-life balance juga dapat diartikan sebagai pemenuhan harapan peran yang dinegosiasikan dan dibagi antara individu dan keluarganya, termasuk peran pekerjaan dan keluarga (Grzywacz & Carlson, 2007). Fisher berpendapat bahwa work-life balance adalah apa yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu antara aktivitas pekerjaan dan non-kerja yang didalamnya terdapat perilaku pribadi yang menyebabkan konflik pribadi dan sumber energi bagi diri sendiri. Ibu rumah tangga yang sekaligus menjadi wanita pekerja memiliki dampak perubahan pola hidup yang cukup signifikan, dimana pekerja wanita yang telah menikah dan memiliki anak, harus melakukan multitasking antara pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah sekaligus selama WFH dan WFO (Pratiwi, 2022).

“Menurut saya yaa pandangan terhadap menyeimbangkan pekerjaan, keluarga dan pribadi itu kita bisa menjalankan peran-peran tersebut. Ya di

kantor kita menyelesaikan pekerjaan kita dengan baik, saat sudah di rumah itu waktunya untuk bersama keluarga. saat WFH WFO memang dirasa banyak bekerja dari rumah yaa, cuma cara kerjanya sama aja. Karena harus stand by juga takutnya rekan kita yang masuk memerlukan data dari saya. Saya kan staff yaa, trus ada sistem shift selama WFH WFO, jadi gantian gitu. Nah selain itu, kan jam kerja dari jam 7 sampai jam 4. Jam 12 itu istirahat, jam istirahat itu kadang saya gunakan untuk menjemput anak saya sekolah. Tapi habis itu saya langsung lagi balik ke kantor. Ya bisa menempatkan waktu sebaik mungkin lah gitu.” (Z, 1.2)

“Yang penting apa namanya, kan sebagai seorang ibu kita harus tahu anak di rumah kan karena kerja kan jadi anak di rumah tuh bagaimana. Terus di sekolah itu tupoksinya apa aja. Jadi sebenarnya bimbang juga sih antara kerja sama jadi ibu sama jadi ibu rumah tangga itu agak bimbang karena di sekolah ini kita dituntut harus apa. . . apa lagi guru gak ada jamnya, bisa jadi 24 jam. Nah terus kita juga harus jadi ibu juga. Nah jadi disitu kita harus pintar-pintar bagi waktu. Jadi seumpama, saya juga masih punya bayi kita harus bolak-balik, bolak balik gitu. Nah disitu capeknya sih kadang. Terus harus pintar-pintar bagi waktu aja. Kalo ada libur saya usahakan jangan pegang kerjaan. Kalau sudah dirumah kerjaan di sekolah ga usah dikerjakan, dilanjutkan lagi besok di sekolah gitu. Meskipun harus dituntut, ee apa namanya deadlinenya cepet jadi memaksimalkan waktu di kantor itu untuk kerjaan aja, kalo dirumah untuk keluarga gitu.” (NAH, 1.5)

Work-life balance bukan berarti mengalokasikan jumlah waktu yang sama dalam pekerjaan dan peran lainnya, akan tetapi work-life balance didefinisikan sebagai level kepuasan terhadap keterlibatannya dalam berbagai peran (Lazar et al., 2010). Menurut Kelleher et al., 2019 work-life balance didefinisikan sebagai keseimbangan kehidupan kerja yang mengacu pada hubungan antara aspek pekerjaan dan non-pekerjaan dari kehidupan individu, dimana mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang memuaskan dan dipahami sebagai pembatasan satu sisi (bekerja) untuk memiliki lebih banyak waktu untuk yang lain. Selain itu, dalam riset yang dilakukan Delecta, 2011 work-life balance dijelaskan sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka bertanggung jawab diluar pekerjaan lainnya. Secara umum dikaitkan dengan titik keseimbangan atau upaya menjaga peran-peran yang dijalani dalam hidup agar tetap seimbang (Obiageli et al., 2015). Sebagaimana pernyataan dari beberapa informan:

“Menurut saya ya, menurut saya dimana kita sebagai seorang pekerja harus dapat menempatkan waktu untuk bekerja, pribadi dan waktu untuk bersama keluarga.” (Z, 3.2)

“Menurut saya pemahaman mengenai keseimbangan itu yaitu ketika kita berada dirumah kalo bisa pekerjaan sekolah itu tidak dibawa ke rumah. Pekerjaan, pokoknya kalo sudah sampai dirumah berarti waktu itu hanya untuk keluarga. heeh, kaya gitu jadi dari jam mengajar sampai nanti habis mengajar itu memang fokus di pekerjaan. Kita tidak membawa urusan keluarga, misalnya urusan anak dan lain-lain itu ke sekolah. Begitu-upun, kalo kita sudah berada dirumah oke siap kita lanjutkan sebagai ibu rumah tangga gitu.” (AN, 3.3)

Seseorang yang dapat mencapai work-life balance ketika mereka memiliki cukup waktu dan energi untuk menjaga komitmen kerja dan keluarga atau kehidupan pribadinya. Jika pekerja dapat mencapai work-life balance, maka ia akan memiliki waktu yang berkualitas dengan keluarga dan komitmen dalam bekerja tetap terjaga. Sangat penting dalam WLB agar tetap terjaga komitmen dalam pekerjaan serta keluarga juga tetap harmonis.

### *Dinamika psikologis pekerja wanita dalam wlb*

Banyaknya pekerja merasa di bawah tekanan ketika dituntut untuk bekerja dalam waktu yang lebih lama sekaligus memenuhi kebutuhan keluarga sehari-hari yang menyebabkan rendahnya work-life balance (Kluczyk, 2013). Salah satu penyebab menurunnya ialah konflik yang terjadi yaitu konflik antar pekerja, konflik dalam keluarga disebabkan oleh jam kerja yang berlebihan, jadwal kerja yang kaku, tuntutan yang harus dijalankan sesuai dengan pekerjaan ataupun dalam keluarga. Hal tersebut menguras banyak waktu serta berdampak terhadap keadaan mental dan kesejahteraan psikologis individu tersebut (Tavassoli, 2015). Hasil studi yang dilakukan oleh Rahajeng (2021) menunjukkan bahwa work-life balance secara tidak langsung mempengaruhi faktor-faktor produktivitas kerja. Apabila seorang pekerja memiliki keterampilan keseimbangan kehidupan kerja yang baik, psikologis yang stabil dan keseimbangan waktu yang baik, pekerja tersebut dapat berbagi perannya serta menjadikan pekerja tersebut menjadi profesional di masing-masing perannya. Cipriano & Brackett (2020) menjelaskan bahwa pendidik mengalami stres kerja dimasa pandemi dibagi menjadi dua kelompok. Pertama, sebagian besar bersifat individu, termasuk ketakutan umum bahwa mereka atau seseorang di keluarga mereka akan tertular Covid-19 yaitu virus corona baru. Kedua, berkaitan dengan stres seputar mengelola kebutuhan mereka sendiri dan keluarga mereka sekaligus bekerja penuh waktu dari rumah serta beradaptasi dengan teknologi baru untuk mengajar. Seperti yang ditemukan dalam penelitian, bahwa informan Z dan awal-awal merasa kewalahan dengan menggunakan teknologi baru untuk mengurus pekerjaan yang serba online dan terkadang adanya rekan kerja yang lambat memberikan pekerjaan yang membuat kerjaan sedikit terhambat.

” . . . Nah itu dia, yang tadinya kita mengerjakan pekerjaan tu semua ada di kantor. Pas dirumah tuh bingung, pertama-tamanya tuh bingung. Padahal sudah ada nih kita kasih masuk di flashdisk, tapi ada aja data tu yang ga masuk

atau reject, tertinggal gitu nah. Yaah mau gamau pas WFO baru kita kerjakan. Kadang kalo mau input nilai ada dosen yg lambat setor filenya. Sebenarnya kalo dosen ini cepat ngumpulnya, sehari sudah bisa selesai. Tapi kadang dosen itu lama ngumpulnya, jadi lambat juga kita menginputnya. Itu yang buat jadi begadang. Pernahhh. Saya pernah kerja sampai jam 2 malam di situasi WFH WFO, itu pada saat terakhir penginputan nilai. Jadi saya tuh, meminta dosen untuk cepat mengirimkan karena kita menginputnya manual, satu-satu. Karena itulah jam tidur saya jadi berubah. Begadang kan nungguin kiriman nilai dari dosen dan harus menginputnya” (Z, 13.2)

Pandemi Covid-19 dapat mengancam kesehatan mental, mempengaruhi keputusan dan ketidakberdayaan (Shaw, 2020), menyebabkan orang panik, mempengaruhi pembelian panik (Masrul et al., 2020), dan membuat individu menjadi terjangkit psikosomatik. Sebagaimana informan Y dan AN merasa ketakutan ketika hendak beraktivitas di luar rumah, informan AN cemas bahwa ia akan membawa virus untuk keluarganya di rumah terutama anaknya serta menjadi sentimental. Sehingga informan Y sempat merasakan jenuh serta panic buying.

“Iyaa, itu kita banyak dirumah kan itu memang ada muncul juga kok dirumah aja ya, gak ada keluar karena takut mau keluar. Juga sempat kaya apa ya, kaya lama ya gak ketemu teman gitu kan. Tapi karena kami disuruh... struktural sering disuruh masuk kan, jadi gak terlalu jenuh juga. Kayanya kalo dirumah terus pasti jenuh. Tapi situasi kita selama psbb atau ppkm itu sebentar aja, disini gak terlalu lama. Di Tarakan juga WFH WFO ujung-ujung sama aja seperti normal aja ya. Ibu pikir awal-awal kita bakal seperti di Wuhan. Gak Boleh inikan, gak boleh buka toko atau apa gitu ya. Makanya awal-awal kita tuh sampai nyetok dulu ya kan. Kirain berapa bulan gak boleh jalan, gak ada buka toko atau apa gitu ya. Ujung-ujung aw biasa aja. Tapi memang awal-awal kita sempat betul-betul jaga kesehatan gak boleh keluar gitu kan.” (Y, 16.1)

“Lebih cemas tertularnya karena apalagi anak saya awal-awal itu rentan sering kaya batuk pilek. Kalo dulu kan kalo batuk pilek sebelum ada covid biasa aja, seperti penyakit biasa ajalah setiap bulan juga kadang kita kena gitu kan. Nah karena kemarin kita lebih sentiment, kemudian kita lebih kaya gitulah, lebih cemas gitu. Cemas yang berlebihan. Kadang hanya batuk pilek pengen ke dokter. Tapi mau ke dokter juga takut. Jadi kalo misalkan anak saya sakit, saya konsultasinya lewat wa (whatsapp) aja. Jadi nembus-nembus obat aja gitu.” (AN, 16.3)

Selama bekerja di situasi WFH dan WFH informan H merasa sulit bekerja dengan maksimal di situasi tersebut, ia merasa sulit membagi waktu antara urusan pekerjaan dan

urusan keluarga karena jam kerja menjadi tidak menentu. Dimana yang seharusnya jam kerjanya telah selesai, tetapi informan H harus menerima setoran hafalan dari siswanya di luar jam kerja melihat kondisi orang tua siswa yang pagi hingga sore bekerja secara penuh dan hanya bisa mendampingi anaknya belajar di malam hari.

“Selama wfh wfo pekerjaan itu kayanya jadi agak susah maksimal juga sih ya dalam mendidik anak2, mengajarkan anak2 juga kurang maksimal dan kita juga mengatur rumah tangga itu kurang maksimal juga sih sebenarnya. Tapi ya mau bagaimana lagi kan mba, keadaan emg seperti ini jadi yaa jalani aja.” (H, 5.4)

Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa dalam hal kehidupan keluarga, informan H cenderung berfokus pada kegiatan pekerjaan yang ia rasakan penuh dari pagi sampai dengan malam. Dimana yang seharusnya jam kerjanya telah selesai, tetapi informan H harus menerima setoran hafalan dari siswanya di luar jam kerja melihat kondisi orang tua siswa yang pagi hingga sore bekerja secara penuh dan hanya bisa mendampingi anaknya belajar di malam hari. Namun demikian, informan H mengatakan bahwa aktivitas pribadinya masih bisa dilakukan, namun ia menggunakan istilah “pintar-pintar membagi waktu” untuk dapat melakukannya. Misalnya mengurus suami ketika pulang kerja, bermain dgn anak atau anggota keluarga, mendampingi anak belajar di malam hari dan lain-lain. Informan H mengatakan bahwa sebenarnya aktivitas pribadi terganggu, karena selama bekerja sebagai seorang pengajar harus dalam posisi stand by ketika anak-anak sekolah setor hafalan diluar jam kerja. Dalam hal perannya terhadap keluarga, informan H juga merasakan adanya kendala yang bersumber dari waktu dengan keluarga.

Hubungan dengan keluarga menjadi nomor 2 (dua) atau 3 (tiga). Namun, informan H mengatakan ia menghargai pekerjaannya karena membuatnya dapat menyalurkan energinya dengan positif artinya dengan adanya pekerjaan. Berdasarkan pendapat Fisher, Bulger, dan Smith (2009) bahwa work-life balance dapat diukur dari sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu, maka dalam hal ini, informan H menghayati adanya pengaruh pekerjaan dalam kehidupan pribadinya khususnya dalam konteks kehidupan berkeluarga. Informan H memiliki situasi pekerjaan yang sama yaitu waktu kerja penuh dan bahkan sampai malam hari, serta saat usai bekerja harus siap bila ada anak yang setor hafalan, sehingga handphone harus dalam keadaan stand by (on call). Hal ini berdampak pada keadaan dimana informan tidak dapat menjalani kehidupan pribadi atau kehidupan non-pekerjaannya secara optimal. Bila dikaitkan dengan dimensi WIPL, maka keadaan tersebut mengakibatkan situasi di mana pekerjaan yang dimiliki dapat mengganggu kehidupan pribadinya. Sifat pekerjaan yang menuntut kesiapsiagaan penuh tampaknya menjadi faktor utama yang menyebabkan hal tersebut.

Besarnya peran dan tanggung jawab yang dimiliki wanita tidak diseimbangkan dengan baik, maka dapat berpengaruh pada psikologis. Dengan adanya konflik pekerjaan dan keluarga dapat ditimbulkan akibat adanya tekanan dalam lingkungan kerja. Selain itu, tekanan juga dapat berasal dari lingkungan keluarga itu sendiri yang dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan dan keluarga (Lathifah, 2008).

Apabila individu mengalami ketidakseimbangan waktu kerja dan keluarga maka individu akan merasakan konflik yang membuat dirinya tidak nyaman baik dalam bekerja maupun dalam keluarga. Seseorang dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya apabila ia tidak melupakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja (Maslichah & Hidayat, 2017). Keseimbangan kehidupan kerja merupakan sejauh mana individu dapat secara bersamaan dan seimbang dan merasa puas dengan pekerjaan serta peran di kehidupan pribadinya dalam menyeimbangkan tuntutan emosional, perilaku, dan waktu antara pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadi (Kalpna & Malhotra, 2019). Meskipun kondisi pandemi saat ini menghasilkan kebijakan bekerja dari rumah (work from home) dan memungkinkan para karyawan untuk bertemu dengan anggota keluarganya lebih sering, namun ketidakjelasan batasan kerja di rumah juga dapat berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan-kerja (Sullivan, 2012). Bagi seorang karyawan, pekerja atau bahkan tenaga pendidik, work-life balance sangat dibutuhkan.

### *Problematika WLB pekerja wanita di era new normal*

Era new normal menimbulkan kebiasaan-kebiasaan baru dalam dunia kerja, hal ini menyebabkan semua kalangan pekerja harus bersiap diri untuk diri kembali ke kehidupan normal WFO setelah WFH. Kebiasaan tersebut juga merupakan sebuah tantangan bagi wanita yang bekerja untuk dapat menjalankan fungsi domestik sekaligus publiknya hanya dari rumah. Adanya peran ganda selama masa pandemi Covid-19 merupakan salah satu dari 6 isu utama sekaligus dampak dan tantangan besar yang dirasakan bagi pekerja wanita. Selama situasi pandemic maupun pasca Covid-19 menunjukkan bahwa wanita memiliki peran sangat besar dalam keluarga. dimana, wanita perlu pintar-pintar dalam mengatur peran serta waktu dalam mendampingi anak belajar dirumah sekaligus tetap profesional dalam bekerja (Soeharto & Lestari, 2020). Seperti yang telah dinyatakan informan mengenai pandangan WLB pada situasi WFH dan WFO:

“...Nah disatu sisi kita juga memerlukan keluarga ya, untuk menjaga keseimbangan ya supaya semua bisa berjalan dengan baik ya. Harapan kita, kita bisa bekerja ya, tapi keluarga juga tidak kehilangan peran seorang ibu. Walaupun ibunya itu sebagai dosen juga di kampus. Tapi anak-anak juga dirumah tidak kehilangan sosok ibu tadi. Yaa... tetap kita tetap berusaha yaa berusaha. Artian berusaha, kita usaha untuk bisa menjadi mengerjakan pekerjaan selaku dosen di kampus di tempat kerja. Tetapi, dirumah juga mampu berperan sebagai ibu. Kalo di WFH situasi ini, pada saat misalnya bekerja, di pekerjaan juga ada WFH gitu ya pada saat kasus tadi melonjak ya, kaya tahun kemarin itu tinggi kasus covid itukan kita ada lockdown juga di kampus. Jadi sempat juga lockdown beberapa lama, jadi dosen boleh melaksanakan pekerjaan lewat rumah. Sekarang namanya BDR (Bekerja Dari Rumah) dan juga ada bekerja dari kantor. Jadi bergantian sistemnya. Nah, kalo misalnya pada saat WFH itu masih memungkinkan kita

selaku ibu bisa melaksanakan pekerjaan dirumah, bisa juga sekaligus pekerjaan dosen tadi dengan peran sebagai ibu di rumah ya. Tapi kalo sudah misalnya anaknya WFH, pas kita kena yang giliran WFO ya tadi akhirnya kita memantau perkembangannya dari kantor. Bisa ga mengikuti pelajaran yang diikuti oleh gurunya secara online.” (Y, 1.1)

Masa pandemi saat ini membuat pekerja yang tidak terbiasa dengan metode ini, tidak dapat membagi waktunya dengan baik. Ada beberapa masalah yang terjadi jika melakukan pekerjaan dari rumah (WFH), diantaranya adalah pekerja yang terbiasa dengan suasana kantor konvensional menjadi kesulitan dalam berkoordinasi dengan rekan kerja dan pekerja yang working from home cenderung akan terlihat seperti pengangguran sehingga berdampak pada hubungan dengan tetangga dan keluarga, keluarga dan tetangga mungkin akan menjadi marah dan salah paham ketika pekerja working from home tidak ikut serta dalam pekerjaan rumah tangga dan lingkungan walaupun kenyataannya berada dirumah (Mungkas, 2020).

Menurut dari teori diatas, para pekerja mengkhawatirkan jika bekerja dari rumah, pekerjaan akan berantakan. Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zahrotunnisa (2021) ditemukan bahwa ibu dengan peran ganda kesulitan dan merasa beban pekerjaan semakin berat karena ibu dengan peran ganda kewalahan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan menjaga anak, sehingga hal tersebut menimbulkan stress. Hal tersebut dirasakan oleh informan Z, H, dan NAH dimana ketika beradaptasi dengan sistem bekerja WFH WFO awalnya merasa kesulitan karena beberapa pekerja ada di kantor dan kesulitan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja. Sedangkan, informan H merasa bahwa selama WFH WFO pekerjaan menjadi double dan jam kerja menjadi tidak menentu. Selain itu juga, informan NAH merasa pekerjaan menjadi keteteran karena di rumah harus mengurus anak dan harus mengurus pekerjaan juga.

“Kalo WFH nggak ada sih karena kita di rumah bersama dengan keluarga juga, tapi kendalanya itu aja, kadang kita susah berhubungan dengan dosen atau mahasiswa karena susah di hubungi. Ga ada masalah sih yang besar gitu. Kalo WFO kita memang bekerja di kantor, itulah yang kita lakukan sehari-hari sebelum pandemi kan.” (Z, 9.2)

“Kalo dari pribadi saya, ketika pandemi kita belajar dari rumah ya... kalo menurut saya itu memang sih agak sulit bisa dikatakan pekerjaan itu jadi double dan waktunya jadi lama kita selama proses belajar dari rumah itu lama. Karena anak-anak (murid) itu belajarnya sampai malam mbak. Jadi waktu itu agak tersita ke anak-anak (murid) karenakan kita belajarnya online. Jadi kalo kita tatap muka waktu kita sudah pasti kan dari pagi sampai siang kan, jadi waktu itu lebih teratur antara pekerjaan di kantor dan pekerjaan dirumah. Ketika selama pandemi itu jadi pekerjaan itu kaya seperti bertabrakan gitu antara pekerjaan rumah dengan pekerjaan diluar,

sebagai pengajar gitu. Jadi menurut saya dengan situasi yang aman gitu, bukan situasi pandemi gitu.” (H, 1.4)

“... Pekerjaan itu kita lebih keteteran karena kita dirumah harus mengurus anak, ngurus pekerjaan juga jadi waktunya harus pinter-pinter dibagi. Kalo sebelum adanya pandemic dari pagi-siang di kantor, jadi bisa fokus ke kantor. Nah baru sisanya dirumah. Kalo WFH kan harus dibagi memang, kita harus mandiin anak saat itu kita juga harus membuka kelas kaya gitu.” (NAH, 5.5)

Beban ganda yang dialami pekerja wanita saat bekerja di dalam rumah yaitu antara pekerjaan yang dilakukan di rumah dengan pekerjaan rumah itu sendiri, bahkan pekerja wanita harus tetap menghadapi berbagai permasalahan yang ada dalam keluarga. Masalah kehidupan dengan pekerjaan seakan menjadi satu. Penting untuk pekerja wanita memahami work-life balance. Penelitian yang dilakukan oleh Mustajab et al., 2020 menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dari rumah mengalami penurunan produktivitas. Menurunnya produktivitas pegawai yang menjalani WFH disebabkan karena kurangnya fasilitas penunjang seperti komputer, koneksi internet, dan gangguan lainnya seperti kebosanan karena berada di lingkungan yang sama dalam jangka waktu yang relatif lama, dan kebutuhan bersosialisasi dalam rangka untuk mengurangi penyebaran penyakit, hidup terbatas akibat Covid-19 seperti jarak sosial dan fisik. Dimana seperti yang ditemukan oleh peneliti bahwa informan H merasa waktu relatif lama dalam bekerja dengan adanya kultur bekerja yang berubah.

“Kalo dari pribadi saya, ketika pandemi kita belajar dari rumah ya... kalo menurut saya itu memang sih agak sulit bisa dikatakan pekerjaan itu jadi double dan waktunya jadi lama kita selama proses belajar dari rumah itu lama. Karena anak-anak (murid) itu belajarnya sampai malam mbak. Jadi waktu itu agak tersita ke anak-anak (murid) karenakan kita belajarnya online. Jadi kalo kita tatap muka waktu kita sudah pasti kan dari pagi sampai siang kan, jadi waktu itu lebih teratur antara pekerjaan di kantor dan pekerjaan dirumah. Ketika selama pandemi itu jadi pekerjaan itu kaya seperti bertabrakan gitu antara pekerjaan rumah dengan pekerjaan diluar, sebagai pengajar gitu. Jadi menurut saya dengan situasi yang aman gitu, bukan situasi pandemi gitu.” (H, 1.4)

Sebuah konsep dari mengupayakan dukungan pekerja dalam manajemen waktu antara pekerjaan serta aspek penting lainnya di dalam kehidupan mereka dapat diartikan sebagai work-life balance (Wibowo & Siregar, 2022)

### *Adaptasi pekerja wanita dengan situasi WFH dan WFO*

Pandemi Covid-19 memberikan dampak perubahan sistem bekerja yang tadinya bekerja di kantor (WFO), berubah harus

bekerja dari rumah (WFH). Sebelumnya pekerjaan dilakukan dengan tatap muka, dimana pekerjaan dan kehidupan rumah tangga adalah sesuatu hal yang terpisah. Dengan begitu pekerja membutuhkan waktu dan suasana khusus terutama saat bertemu dengan rekan kerja profesional (Singh & Kumar, 2020). Adaptasi terhadap perubahan yang terjadi dalam menjalani aktivitas keseharian yang baru (new normal) bukan merupakan hal yang mudah.

Organisasi harus memiliki kemampuan persepsi dan respon untuk menanggapi kondisi internal serta reaksi cepat terhadap perubahan. Dengan adanya fenomena perubahan kultur budaya kerja di situasi WFH dan WFO ini juga memberikan kebiasaan baru yang diterapkan di seluruh negara, dunia pekerjaan kini bergantung pada platform online untuk melakukan meeting dan berkolaborasi. Platform online yang dimaksud seperti Zoom, Ms Team, Cisco Webex, Google Meet dan lain sebagainya menjadi populer. Semua bergeser ke ruang virtual dengan fleksibilitas yang lebih tinggi, karena melalui video conference, ruang diskusi bisa diakses dari mana saja (Tarigan & Mannan, 2021). Selain itu, salah satu perubahan diantaranya kebebasan jam kerja individu, kegiatan pekerjaan dapat terhubung dengan jejaring internet dan dapat menentukan bebas lingkungan kerja yang nyaman dalam bekerja dari rumah. Fenomena tersebut dirasakan oleh semua kalangan pekerja, termasuk informan Y dimana dengan adanya adaptasi sistem bekerja yang berubah-ubah dan peralihan yang luar biasa begitu cepat akhirnya pekerja harus melekat dengan penggunaan platform online untuk memudahkan bekerja selama WFH dan WFO

“Kalo yang kembali WFO kan itu kita memang tatap muka ya. Namun kantor emang ada perencanaan kuliah itu tatap muka berapa persen, kemudian secara daring itu ada berapa persen. Paling enggak dalam perkuliahan itu 30% daring 70% tatap muka. Begitu lonjakan pandemic itu kita hamper 100% daring yaa. Nah itu merupakan suatu proses peralihan yang luar biasa cepat gitu ya. Dosen bisa gak bisa akhirnya jadi harus melekat dengan teknologi kan, ya kan. Waktu awal-awal gak tau zoom ya kan. Tiba-tiba harus tau buat zoom atau mungkin apa gitu kan, absen secara online, bikin google classroom. Kalo di kami ada UBT English. Jadi, menurut saya bagus juga. Pandemi nya ga bagus, tapi ahli teknologinya bagus. Jadi memaksa kita mempercepat tadi ya. Nah namun selama WFH WFO ini gaada yang beda sih, tetap sama aja Cuma itu kita jadi serba online.” (Y, 13.1)

Perubahan cara bekerja ini terjadi dalam dimensi organisasi dan sistem kerja baru. Dalam dimensi organisasi telah terjadi perubahan model cara bekerja yang semula dijalankan dengan normal kini terdapat gangguan yang disebabkan oleh Covid-19 dimana menuntut organisasi untuk melakukan perubahan ke new normal. Sedangkan dalam dimensi sistem kerja baru terdapat dua pilihan diantaranya bekerja di rumah dan tetap bekerja di kantor namun tetap memperhatikan dan melaksanakan protokol kesehatan (Ros Maria & Raharjo, 2020). Kepuasan bekerja dari rumah dapat diperoleh jika karyawan bisa tangguh melalui ujian masa pandemi Covid-19 salah satunya dengan sikap qana'ah yakni sabar dan

bersyukur, menerima keadaan, dan tetap berusaha serta berserah. Ketika karyawan harus bekerja dari rumah, banyak hikmah yang dapat diambil salah satunya menjadi lebih dekat dengan keluarga (Rahayuningsih, 2020). Sebagaimana yang dinyatakan oleh informan AN, H dan NAH bahwa mereka hanya bisa bersabar, bersyukur menerima keadaan dan lebih bahagia lebih dekat sama keluarga.

“Kalo saya, saya jalani aja ya, ikuti aja pemerintah. Sabar, bersyukur sama kondisi sekarang, yang namanya upaya saya jalani aja hehe, pokoknya gak usah ngeluh kalo memang pemerintah bilang kita harus BDR lagi kemudian WFO lagi ya sudah kita jalani saja karena adanya perubahan-perubahan tersebut itu pasti yang terbaik buat kita. Nah kalo saya kan pada saat WFH saya mengambil untuk ke tempat suami, ke sebatik. Jadi itulah kesempatan pada saat WFH. Rasanya senang aja gitu dengan adanya sistem bekerja yang seperti itu, kesempatan gituin. Kalo misalkan kita masuk sekolah lagi (WFO) saya kembali lagi ke tarakan gitu. Liburan meskipun harus tetap bekerja. Bawa kerjaan. Tapi kan suami juga mengerti jadi pada saat pagi suami bekerja, saya juga mengurus pekerjaan saya kaya gitu. Kalo pada saat suami pulang, saya juga sudah berubah peran lagi menjadi ibu rumah tangga.” (AN, 13.3)

“Yaa intinya apa yang saya lakukan itu dijalankan dengan ikhlas, karena dengan ikhlas itu membuat saya tenang, saya meyakini apa yang saya lakukan itu bernilai ibadah.” (H, 17.4)

“Kalo pekerjaan kan perubahannya lebih sedikit. Jadi lebih bahagia aja sih lebih enak gitu jadi lebih banyak me time diri sendiri dan untuk keluarga. selama pandemi masih bisa jalan bareng keluarga, walaupun di hari kerja gitu. Jadi ga nunggu weekend atau nunggu hari libur gitu. Kalo saya sih lebih senang meskipun terbatas untuk jalan-jalannya. Tapi waktu untuk keluarga lebih banyak meskipun itu hanya dirumah saja. Kadang lebih bahagia aja, mungkin karena sama anak-anak, sama keluarga kan. (NAH, 17.5)

Pernyataan tersebut mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam bekerja. Misalnya, apabila individu merasa senang oleh karena kehidupan pribadinya yang menyenangkan, maka akan dapat membuat suasana hati saat bekerja menjadi menyenangkan pula. Berdasarkan jawaban wawancara terhadap NAH, kehidupan pribadi mendukungnya dalam bekerja pada system WFH dan WFO. Informan mengaku untuk kesehatannya terjaga dan dapat mendukung dalam pekerjaannya, kehidupan pribadi memberinya energi untuk bekerja adalah saat ketika keluarga mendukung secara fisik dan saling membagi tugas dalam urusan rumah tangga. Selain itu, informan AN dapat mengunjungi suaminya di saat weekend atau WFH bahkan bisa bekerja dan liburan sekaligus dalam satu waktu, sehingga informan dapat bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika mengacu pada

definisi dari dimensi ini, maka dukungan keluarga dan lingkungan kerja dalam hal ini berdampak positif pada tercapainya work-life balance, yakni membuat partisipan mampu bersemangat dan menambah energinya dalam bekerja, sehingga meningkatkan performanya dalam bekerja. Hal tersebut dapat menjadi faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan performa dalam bekerja. Ini juga selaras dengan apa yang disampaikan oleh Schabracq, Winnubst, & Cooper (2003) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi work-life balance adalah karakteristik keluarga, pekerjaan, dan sikap sebagai seorang seorang bekerja dan ibu rumah tangga di era new normal.

### *Strategi untuk mencapai work-life balance*

Seiring jumlah kasus Covid-19 kian menurun, membuat semua orang bersiap untuk beraktivitas kembali di luar rumah dengan tetap memperhatikan kaidah-kaidah kesehatan yang ketat agar dapat berdampingan dengan Covid-19. Dengan hal tersebut, pekerja harus beradaptasi dengan sistem kerja yang baru. Hal tersebut tentunya menyebabkan perubahan tatanan kehidupan, lingkungan dan kebiasaan bekerja selama pandemi Covid 19 (Putranti, 2021). Dalam upaya mengatasi problem work-life balance, terdapat teori Sandholtz yang ditujukan untuk meringankan beban tanggung jawab antara kewajiban profesional yang dilakukan dalam bekerja dan kewajiban yang dilakukan di rumah. Adanya keseimbangan antara waktu untuk pekerjaan dan waktu yang dialokasikan untuk kehidupan keluarga atau pribadi ini perlu menjadi perhatian khusus bagi seorang pekerja wanita (Djajendra, 2014).

Hal ini untuk menghindari timbulnya gangguan-gangguan seperti fisik, psikis, sosial maupun spiritual. Konsep work-life balance digambarkan pada perempuan yang memiliki peran ganda, yaitu sebagai pekerja di tempat ia bekerja, sebagai ibu dari anak-anaknya serta perannya sebagai seorang istri juga. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada informan AN dan Z, mereka menyatakan bahwa kehidupan pribadi partisipan tidak mengganggu pekerjaannya, karena ia merasa bahwa pekerjaannya tidak melibatkan aktivitas fisik yang melelahkan. Mereka bisa lebih fokus dikarenakan informan merasa diuntungkan dengan adanya pandemi Covid-19, walaupun adanya sistem WFH WFO namun itu tidak mengurangi waktunya dengan keluarga, dan mereka bisa lebih fokus bekerja.

Informan AN juga merasa bahwa kehidupan pribadi yang dialami selama WFH dan WFO tidak terlalu menyulitkan pekerjaannya sehari-hari, demikian juga dengan kehidupan pribadi dalam konteks keluarga bahwa kehidupan pribadinya tidak sampai menguras energi maupun membuatnya tidak dapat bekerja dengan baik. Ketika sedang ada dalam lingkungan kerja, maka kita fokus hanya pada pekerjaan kita. Namun ketika sudah berada di rumah, segala aktivitas pekerjaan kita tinggalkan. Dengan melihat prioritas fokus yang ingin dilaksanakan terlebih dahulu, maka individu bisa mendapatkan apa yang diinginkan (pekerjaan atau keluarga), namun tidak semuanya dapat kita peroleh secara langsung dan bersamaan. Ada kalanya kita harus fokus pada pekerjaan kita terlebih dulu dan ada kalanya pula kita harus segera mengurus keluarga. Hal ini sesuai yang dinyatakan oleh para informan. Dimana informan memiliki strategi dalam mencapai work-life balance dengan cara menyelesaikan terlebih dahulu

segala aktivitas pekerjaan kemudian ketika aktivitas pekerjaan tersebut telah selesai, para informan memfokuskan diri kepada keluarga.

“Harus pintar-pintar membagi waktu. Kemudian kalo misalnya pas waktu libur memang, waktu 24 jam itu memang untuk keluarga seperti itu. Jadi meskipun kita bekerja kita juga tidak menghilangkan peran kita sebagai ibu rumah tangga, peran kita sebagai istri dan ibu seperti itu. Jadi strateginya itu, bisa membagi waktu. Lalu seperti yang saya bilang tadi tidak membawa pekerjaan kantor apalagi weekend itu khusus untuk keluarga.” (AN, 6.3)

“Yang jelas kita selesaikan dululah pekerjaan kantor sampai selesai, kemudian, bisa sih pekerjaan kantor ga terlalu sibuk, kita bisa nyambi pekerjaan yang lain. Itu selama WFH. Kalo WFO enak aja kerja di kantor. Jadi ga terbagi juga kan fokus kita untuk menyelesaikan pekerjaan kantor dan mengurus anak.” (Z, 6.2)

“Nah kalo saya kan pada saat WFH saya mengambil untuk ke tempat suami, ke Sebatik. Jadi itulah kesempatan pada saat WFH. Rasanya senang aja gitu dengan adanya sistem bekerja yang seperti itu, kesempatan gitu kan. Kalo misalkan kita masuk sekolah lagi (WFO) saya kembali lagi ke tarakan gitu. Jadi itu aja sih, cuman pada saat yang bikin bingungnya juga kalo tiba-tiba nanti langsung disuruh masuk sekolah lagi ya itu aja sih. liburan meskipun harus tetap bekerja. Bawa kerjaan. Tapi kan suami juga mengerti jadi pada saat pagi suami bekerja, saya juga mengurus pekerjaan saya kaya gitu. Kalo pada saat suami pulang, saya juga sudah berubah peran lagi menjadi ibu rumah tangga.” (AN, 17.3)

Informan AN dan Z merasa dapat bersikap profesional dalam bekerja dengan cara mengesampingkan permasalahan pribadi yang ada. Pengecualian untuk mengesampingkan pekerjaan adalah bila menyangkut konteks darurat keluarga, misalnya orang tua sakit. Urusan mendesak yang terjadi dalam keluarga bisa sedikit memecah konsentrasinya, namun tidak sampai menyulitkannya untuk bekerja. Selain itu, cara kerja informan yang memiliki target dalam mencapai sesuatu dan menerapkan pola kerja dengan skala prioritas yang membuat pekerjaannya tidak berpengaruh pada kehidupan pribadinya. Data di atas menunjukkan bahwa informan tidak mengalami keadaan terganggu dalam hal pekerjaannya yang diakibatkan oleh kehidupan pribadinya. Informan dapat menunjukkan sikap yang bertanggung jawab dan berusaha profesional dalam setiap pekerjaannya, sejalan dengan hasil penelitian Pratiwi (2019) yang menemukan bahwa dimensi PLIW merupakan dimensi yang paling rendah kontribusinya dalam mempengaruhi work-life balance.

## Kesimpulan dan Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa pekerja wanita memandang work-life balance di

era new normal sebagai hal yang positif. Berdasarkan hasil penelitian juga dalam keseimbangan kehidupan kerja cenderung memberikan dampak negatif terhadap psikologis seperti mengalami rasa jenuh, jam tidur menjadi terganggu, takut untuk keluar rumah dan lain sebagainya. Hal ini dikarenakan, perubahan yang terjadi pasca pandemi (new normal) yang dirasakan key informan yang merupakan seorang pekerja wanita sekaligus ibu rumah tangga harus melakukan multitasking antara pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah selama WFH dan WFO yang mengakibatkan adanya problematika dalam work-life balance. Namun begitu, selama beradaptasi di situasi WFH dan WFO key informan merasakan hal positif dalam menyeimbangkan kehidupan kerja, keluarga dan pribadi dikarenakan lebih banyak waktu untuk berkumpul dengan keluarga meskipun harus tetap menjalankan tugas pekerjaan. selain itu juga, baik secara internal maupun eksternal dari key informan sangat mendukung untuk mencapai work-life balance. Hasil penelitian diatas menjelaskan bahwa pekerja wanita memiliki strategi efektif dalam menyeimbangkan kehidupan kerja, keluarga dan pribadi.

Implikasi dari penelitian ini adalah memberikan pandangan serta wawasan terkait dengan work-life balance pada pekerja agar dapat dijadikan pertimbangan terutama pekerja wanita dalam mencapai work-life balance dan menjalankan perannya dengan baik. Peneliti berharap agar penelitian selanjutnya dapat meneliti lebih lanjut terkait variabel work-life balance pada pekerja yang sedang menjalani menikah jarak jauh (LDM) sesuai dengan temuan yang didapatkan oleh peneliti dalam penelitian.

## Referensi

- Adisa, T. A., Aiyenitaju, O., & Adekoya, O. D. (2021). The work-family balance of British working women during the covid-19 pandemic. *Journal of Work-Applied Management*, 13(2), 241–260. <https://doi.org/10.1108/jwam-07-2020-0036>
- Afrizal, S., Wika Hardika, L., & Rahmawati. (2020). Peran perempuan dalam upaya meningkatkan ketahanan ekonomi keluarga pada kondisi pandemi covid-19. *Untirta Civic Education Journal*, 5(2), 149–162. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/UCEJ/article/view/10510/6845>
- Arwin, A., Ivone, I., Supriyanto, S., & Sari, R. A. (2021). The effect of work from home on work life balance and work stress on female workers. *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 317–320. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i1.223>
- Atmaningrum, A. (2018). *Work-life balance pada wanita angkatan udara Indonesia (Wara)*, (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Blanch, A., & Aluja, A. (2012). Social support (family and supervisor), work-family conflict, and burnout: Sex differences. *Human Relations*, 65(7), 811–833. <https://doi.org/10.1177/0018726712440471>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z., J. (2015). Does working from home? Evidence from a Chinese experiment. *Quarterly Journal of Economics*. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- BPS. (2020a). *Dampak covid-19 di era new normal Kabupaten Semarang analisis hasil survei sosial ekonomi dampak covid-19. Kabupaten Semarang: Badan Pusat Statistik.*
- Cipriano, C. & Brackett, M. (2020). *How to support teachers emotional needs right now.* Diakses pada 18 November 2020,

- dari <https://greatergood.berkeley.edu/>
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches* (3rd ed.). SAGE
- Djajendra. (2013). Work-life balance menciptakan etos kerja yang unggul. <http://ekonomi.kompasiana.com/manajemen/2013/03/23/worklife-balance-menciptakan-etos-kerjayang-unggul-545200.html> (Jum'at 25 Juli 2014)
- Pratiwi, E. (2022). Strategi coping stress ibu yang memiliki peran ganda selama pandemi covid-19. 5, 150–158. <https://doi.org/10.31539/kaganga.v5i1.3570>
- Fakhruroji, M., Tresnawaty, B., Sumadiria, A. S. H., & Risdayah, E. (2020). Strategi komunikasi publik penanganan covid-19 di Indonesia: Perspektif sosiologi komunikasi massa dan agama. Disertasi UIN Sunan Kalijaga. <https://etheses.uinsgd.ac.id/30753/>
- Fisher, G. G. (2002). *Work/personal life balance: A construct development study*. Doctoral dissertation, ProQuest Information & Learning.
- 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*, 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Grunberg, L., & Matei, Ş. (2020). Why the paradigm of work–family conflict is no longer sustainable: Towards more empowering social imaginaries to understand women's identities. *Gender, Work & Organization*, 27(3), 289–309. <https://doi.org/10.1111/gwao.12343>
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work—family balance: implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Hermayanti, D. (2014). Kebermaknaan hidup dan konflik peran ganda pada wanita karier yang berkeluarga di Kota Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2), 85–90. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v2i2.3645>
- Igielnik, R. (2021). A rising share of working parents in the U.S. Say it's been difficult to handle child care during the pandemic. Retrieved 24 July 2021, from <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2021/01/26/a-rising-share-of-working-parentsin-the-u-s-say-its-been-difficult-to-handle-child-care-during-the-pandemic/>
- Kalpna & Malhotra, M. (2019). Relationship of work-life balance with occupational stress among female personnel of the central industrial security force (CISF), India. *International Research Journal of Engineering and Technology (IRJET)*, 6(7), 1380–1387. <https://www.irjet.net/archives/V6/i7/IRJET-V6I7486.pdf>
- Keene, J. R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance: Gender difference or gender similarity?. *Sociological Perspectives*, 47(1), 1–23. <https://doi.org/10.1525/sop.2004.47.1.1>
- Kluczyk, M. (2013). The impact of work life balance on the wellbeing of employees in the private sector in Ireland. Ireland: 20–22 <https://norma.ncirl.ie/880/1/mkluczyk.pdf>
- Larasati, D., Priadi, M.A.G & Rossalia, N. (2020). Konflik kerja-keluarga pada istri yang bekerja & menjalani long distance marriage. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 9(2), 16–29. <https://ejournal.atmajaya.ac.id/index.php/Manasa/article/view/1963/1012>
- Lathifah, I. (2008). Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap turnover intentions dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi empiris pada auditor kantor akuntan publik di Indonesia). (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Lazar, I., Osoian, C., & Rațiu, P. (2010). The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies*, Volume XIII, Issue (1)
- Maslichah, N. I., & Hidayat. (2017). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 49 No.1
- Masrul, M., Tasnim, J. S., Daud Oris Krianto Sulaiman, C. P., Purnomo, A., Febrianty, D. H. S., Purba, D. W., & Ramadhani, Y. R. (2020). Pandemi covid-19: Persoalan dan refleksi di Indonesia. Medan: Yayasan Kita Menulis. <https://lldikti1.ristekdikti.go.id/details/apps/2244>
- Maspeke, M. A. (2021) Pengaruh dukungan sosial dan modal psikologis terhadap keseimbangan kehidupan kerja perempuan pekerja saat work from home. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Retived <http://etheses.uin-malang.ac.id/28007/>
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (2005). *Qualitative data analysis* (terjemahan). Jakarta : UI Press
- Muslim, M. (2020). Manajemen Stress pada Masa Pandemi Covid-19, 193. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192–201.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working from home phenomenon as an effort to prevent covid-19 attacks and its impacts on work productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 4(1), 13. <https://doi.org/10.20473/tijab.v4.i1.2020.13-21>
- Obiageli, D. O. L., Uzochukwu, D. O. C., & Ngozi, C. D. (2015). Work life balance and employee performance in selected commercial banks in lagos state. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, 3(4), 63–77.
- Purwanto, A. (2020). Studi eksplorasi dampak WFH terhadap kinerja guru. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 92–100.
- Putranti, H. R. D. (2021). Kompleksitas work life balance (Wlb) dan kinerja karyawan menuju new normal. *Exchall: Economic Challenge*, 2(2), 22–34. <https://doi.org/10.47685/exchall.v2i2.106>
- Putri, Q. D., Pradita, L., Zahra, L., Siregar, M. E. L., & Grasiawaty, N. (2021). Gambaran stres kerja pada ibu pekerja selama pandemi covid-19. *HEARTY: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(2), 58–68.
- Rafnsdottir, G. L., & Heijstra, T. M. (2013). Balancing work–family life in academia: The power of time. *Gender, Work & Organization*, 20(3), 283–296. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2011.00571.x>
- Rahayuningsih, T. (2020). Sikap qana'ah untuk kepuasan bekerja dari rumah. *Buletin KPIN*, 6(7), 616. <https://buletin.kpin.org/index.php/arsip-artikel/616-sikap-qana-ah-untuk-kepuasan-bekerja-dari-rumah-selama-pandemi-covid-19>
- Rokhani, C. T. S. (2020). Pengaruh work from home (WFH) terhadap kinerja guru SD Negeri Dengkek 01 Pati selama masa pandemi covid-19. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 424–437. <https://ummaspul-ejournal.id/EdupsyCouns/article/view/500>
- Sebayang, R. (2020). Awas! WHO akhirnya tetapkan corona darurat global. *CNBC Indonesia*. Diunduh dari <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200131060856-4-134146/awas-whoakhirnya-tetapkan-corona-darurat-global>.

- Diakses Rabu, 9 Februari 2022 pukul 15.30 WITA
- Schabracq, W. & Cooper. (2003). *The handbook of work and health psychology*. England: John Wiley & Sons.
- Shaw, S. C. (2020). Hopelessness, helplessness and resilience: The importance of safeguarding our trainees' mental wellbeing during the covid-19 pandemic. *Nurse Education in Practice*, 44, 102780. <https://doi.org/10.1016%2Fj.nepr.2020.102780>
- Sheikh, M. A., Ashiq, A., Mehar, M. R., Hasan, A., & Khalid, M. (2018). Impact of work and home demands on work life balance: Mediating role of work family conflicts. *Pyrex Journal of Business and Finance Management Research*, 4(5), 48–57. <http://www.pyrexjournals.org/pjbfmr>
- Singh, M. K., & Kumar, V. (2020). Impact of Covid-19 pandemic on working culture: An exploratory research among information technology (IT) professionals in Bengaluru, Karnataka (India). *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, 12(5), 3176–3184.
- Smith, J. A., & Osborn, M. (2003). Interpretative phenomenological analysis. In J. A. Smith (Ed.), *Qualitative psychology: A practical guide to research methods* (pp. 51–80). Sage Publications, Inc.,
- Soeharto, T.N.E.D & Lestari, M. O. (2020). Permasalahan work-life balance pada ibu yang bekerja: Dampak Aturan Kerja Di Rumah (Dalam Rangka Tanggap Covid 19). In MBridge Press (pp. 117–122).
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sullivan, C (2012). Remote working and work-life balance. In *Work and quality of life* (pp. 275-290). Springer, Dordrecht
- Tarigan, S. G., & Mannan, K. A. (2021). Kajian fungsi dan makna perkantoran post pandemi covid-19. <https://ojs.uph.edu/index.php/SNDS/article/view/33>
- Taufik, T., & Warsono, H. (2020). Birokrasi baru untuk new normal: tinjauan model perubahan birokrasi dalam pelayanan publik di era Covid-19. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi ...*, 2(1), 1–18. <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/dialogue/article/view/8182>
- Wahyudi, A. N. (2020). Wajib WFH 75 persen karyawan swasta, pemprov tunggulah ini. Diunduh dari <https://m.bisnis.com/amp/read/20201215/77/1331173/wajib-wfh-75-persen-karyawan-swasta-pemprov-dki-tunggu-hal-ini>. (Rabu, 9 Februari 2022)
- Wardani, A. K., & Prastiti, W. D. (2021). Work-life balance pada ibu yang bekerja di masa pandemi covid-19. <https://eprints.ums.ac.id/92632/11/Naskah%20Publikasi.pdf>
- Wibowo, R. A., & Siregar, S. (2022). Peran work from home dan work life balance terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 75–81. <https://stiemitatqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/462>
- Yuningsih, R. (2020). Promosi kesehatan pada kehidupan new normal pandemi covid-19. *Info Singkat*, XII(11), 13–18. [http://berkas.dpr.go.id/puslit/files/info\\_singkat/InfoSingkat – XII – 11 – I – P3DI – Juni – 2020 – 205.pdf](http://berkas.dpr.go.id/puslit/files/info_singkat/InfoSingkat%20XII%2011%20I%20P3DI%20Juni%202020%20205.pdf) (Rabu, 9 Februari 2022)
- Zahrotunnisa, S. (2021). Coping Strategy perempuan karir sebagai "guru pendamping" dalam menjalankan peran ganda selama work from home (WFH). *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8 (5). Diunduh dari <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41251>