

## Mengelola Keseimbangan Karir dan Pendidikan: Studi Fenomenologi Ibu yang Bekerja Sambil Kuliah S3 di Universitas Gadjah Mada

Rasa Cinta Jurnalista<sup>1</sup>, Ardian Rahman Afandi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Gadjah Mada

<sup>1</sup>[cjurnalista@mail.ugm.ac.id](mailto:cjurnalista@mail.ugm.ac.id), <sup>2</sup>[ardianrahmanafandi@ugm.ac.id](mailto:ardianrahmanafandi@ugm.ac.id)\*

### ABSTRACT

A mother who works while pursuing PhD faces significant challenge achieving work-life balance due to academic demands, work pressure, and maternal responsibilities. The absence of social support and effective time management strategies can lead to burnout, stress, and a decline in well-being. This research aims to explore the dynamics of work-life balance faced by mothers studying PhDs, focusing on the influence of their social roles on individual well-being. Using a qualitative approach, this research adopts in-depth interview methods to four participants who chosen by a purposive sampling and interpretative phenomenological analysis to explore mothers studying doctoral studies, realizing their dual roles as mothers, students, researchers, and colleagues. The research result show that perceptions of multiple roles and work-life balance are subjective and influenced by individual context. These findings provide new insight into how dual roles affect the well-being of mothers who are also PhD students and present the basis for developing more effective strategies for managing work-life balance among graduate students.

**Keywords:** *working mother, PhD student, qualitative, phenomenology, interpretative phenomenological analysis*

### ABSTRAK

Seorang Ibu yang bekerja sembari menempuh pendidikan S3 menghadapi tantangan besar dalam mencapai *work life balance* karena adanya tuntutan akademik, tekanan pekerjaan, dan kewajiban peran Ibu. Ketiadaan dukungan sosial dan strategi manajemen waktu yang baik dapat menyebabkan *burnout*, *stress*, dan penurunan *well-being*. Penelitian ini bertujuan untuk menggali dinamika *work-life balance* yang dihadapi oleh ibu yang berkuliah S3 dengan fokus pada pengaruh peran sosial mereka terhadap kesejahteraan individu. Menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini mengadopsi metode wawancara mendalam kepada empat partisipan yang dipilih oleh peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* dan *interpretative phenomenological analysis* untuk mengeksplorasi Ibu yang berkuliah S3, merealisasikan peran ganda sebagai ibu, mahasiswa, peneliti, dan rekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi terhadap *multiple roles* dan *work-life balance* sangat subjektif dan dipengaruhi oleh konteks individual. Temuan ini memberikan wawasan baru tentang bagaimana peran ganda mempengaruhi kesejahteraan ibu yang juga mahasiswa S3 dan menyajikan dasar bagi pengembangan strategi yang lebih efektif dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di kalangan mahasiswa pascasarjana.

**Kata kunci:** *Ibu bekerja, mahasiswa S3; kualitatif; fenomenologi; analisis interpretasi fenomenologi*

---

**ARTICLE INFO****Article history**

Received 2024-10-28

Revised 2025-03-20

Accepted 2025-04-15

**Pendahuluan**

Seiring berkembangnya era dan teknologi, budaya bekerja juga ikut serta mengalami perubahan perkembangan. Perubahan tersebut dapat dilihat pada aspek work-life balance pada pelajar maupun pekerja. Aspek tersebut dapat terjadi karena adanya pengaruh dari lingkungan dan diri individu. Oleh karena itu, setiap individu meskipun memiliki persamaan kondisi, secara keseluruhan tidak benar-benar sama. Jika dilihat dari sejarahnya, *work-life balance* pertama kali menjadi isu yang dipermasalahkan pada tahun 1960-1970 di UK (Thilagavathy & Geetha, 2023). Artinya, isu mengenai *work-life balance* sudah banyak dibicarakan sejak lama dan bukan menjadi isu baru. Terdapat kecendungan Ibu yang memiliki *work life balance* yang rendah akan tidak puas terhadap pekerjaannya yang berujung kepada performa kerja yang menurun (Asbari, et al, 2020). Teknologi dianggap menjadi salah satu solusi, yang dalam kenyataannya belum terbukti secara utuh.

Perkembangan teknologi tidak selalu berbanding lurus dengan kesejahteraan manusia, terutama pada aspek kesehatan mental. Sebaliknya, adanya kemajuan peradaban mengakibatkan *work-life balance* individu menjadi terabaikan. Budaya modern yang serba cepat mendorong individu untuk bekerja keras secara berlebihan, menciptakan fenomena *hustle culture* yang berpotensi menimbulkan masalah sosial (Sampoerna, 2022). Dorongan untuk bekerja berlebihan dapat membuat individu menjadi *workaholic*, mengurangi waktu istirahat, dan meningkatkan risiko gangguan fisik, seperti sakit kepala serta dampak psikologis seperti insomnia, kecemasan, tidak seimbang emosi dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Scottl et al., 1997; Beek et al., 2012)

Konsep mengenai *work-life balance* juga sudah mulai banyak digunakan oleh berbagai perusahaan untuk mengetahui kesejahteraan perusahaan, terutama ditinjau dari sisi kesejahteraan karyawannya (Gagnano, Simbula, & Miglioretti, 2020). Meskipun begitu, konsep dan istilah ini juga digunakan di ranah akademik. Lebih detailnya lagi, konsep ini menjelaskan mengenai bagaimana individu (dalam konteks ini adalah pekerja) yang memiliki banyak peran mampu menciptakan keseimbangan tersebut. Umumnya, peran tersebut dapat dikategorikan dengan peran bekerja dan belajar. Peran bekerja yang biasanya diemban oleh individu dapat berupa peran pekerja di perusahaan, peran istri, peran ibu, dan lain sebagainya. Sedangkan untuk peran belajar, dapat berupa kondisi dimana individu tersebut mengambil

pembelajaran secara formal. Individu yang memiliki peran bekerja dan belajar disaat yang bersamaan biasanya banyak ditemui pada Mahasiswa Strata 3. Karena pada tingkatan tersebut, mahasiswa sudah berada di usia untuk bekerja dan membangun keluarga. Sehingga dapat disimpulkan jika konsep *work-life balance* merupakan keseimbangan yang mampu individu ciptakan dalam lingkup pekerjaan dan pembelajaran.

Pada kondisi COVID-19, konsep mengenai *work-life balance* dapat mengalami perubahan bentuk karena adanya perubahan budaya kerja dan belajar pada individu. Setelah adanya COVID-19, individu yang awalnya bekerja secara langsung di kantor mulai beralih menjadi bekerja dari rumah. *Work from home* diharapkan sebagai kesempatan individu untuk menciptakan *work-life balance* yang sesuai (Baker, Avery & Crawford, 2007). Akan tetapi, pada saat individu menjalankan *work from home*, batasan antara bekerja dan kehidupan pribadi menjadi sulit untuk dipisahkan (Liu & Lo, 2018). Ketidakjelasan batasan tersebut berakibat pada meningkatnya tekanan mental yang dialami individu. Selain berdampak pada ranah pekerjaan, kondisi sosial individu juga dapat terganggu.

Mahasiswa S3, terutama ibu yang bekerja sambil kuliah, menghadapi tantangan besar dalam mencapai *work-life balance* dan *well-being* akibat tuntutan akademik, profesional, dan keluarga yang kompleks (Laudel & Gläser, 2008). Mereka rentan mengalami tekanan sosial, perasaan rendah diri, beban kerja berlebih, serta kesulitan finansial (Mays & Smith, 2009), sementara faktor eksternal seperti lingkungan sosial dan dukungan keluarga turut memengaruhi keseimbangan peran mereka (Schmidt & Umans, 2014). Jika gagal mengelola keseimbangan ini, mereka berisiko tidak menyelesaikan studi, dengan tantangan yang lebih besar dibanding mahasiswa S3 lainnya (Education ACo, 2020). Menyoroti tiga aspek penting bagi kelancaran studi S3 (Levecque et al., 2017): pertama, kesiapan mental dan komitmen dalam menghadapi penelitian skala besar, karena keseimbangan yang buruk dapat berdampak pada kualitas akademik (Levecque et al., 2017); kedua, kondisi mental yang memengaruhi produktivitas individu dan tim penelitian; serta ketiga, tanggung jawab akademik yang lebih berat, di mana kegagalan menjaga keseimbangan dapat menghambat penyelesaian studi (Levecque et al., 2017).

Cukup banyak mahasiswa S3 yang juga memiliki peran sebagai sosok Ibu pekerja. Peran sebagai Ibu menambah kompleksitas tantangan *work-life balance* yang harus mereka hadapi. Sebagai seorang Ibu, mereka bertanggung jawab tidak hanya terhadap keberhasilan akademik dan kemajuan karir, namun juga terhadap kesejahteraan dan pengasuhan anak-anak. Proses bagaimana mereka memprioritaskan berbagai aspek dari hidup mereka akan memberikan wawasan yang berharga mengenai strategi yang efektif untuk menjaga *work-life*

---

*balance* dalam situasi yang sangat menantang. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha untuk mengetahui dinamika peran sosial dari Ibu yang menjadi mahasiswa S3 dalam kaitannya dengan *work-life balance* dan *well-being*.

## Metode

Penelitian ini merupakan studi kualitatif dengan desain fenomenologi, yang bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan pengalaman subjek secara mendalam (Hasbiansyah, 2008). Pendekatan ini menekankan interpretasi terhadap pemahaman individu mengenai pengalaman mereka, yang bersifat humanistik dan idealis dalam kajian psikologi (Pathak et al., 2013). Sebagai metode yang berkembang sejak abad ke-20, fenomenologi berfokus pada eksplorasi makna pengalaman subjektif melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumenter (Pope, 1996; Spiegelberg, & Biemel, 2022). Studi ini melibatkan perasaan serta perspektif subjek untuk memperoleh pemahaman yang lebih kaya mengenai fenomena yang diteliti (Delve, & Limpaecher, 2022), sehingga memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai dinamika *work-life balance* pada ibu yang bekerja sambil menempuh pendidikan S3.

### A. Partisipan

Partisipan dipilih menggunakan teknik *purposive* sampling berdasarkan kesesuaian kriteria yang peneliti ajukan. Adapun daftar kriteria tersebut diantaranya adalah Mahasiswa S3 Universitas Gadjah Mada, berusia 35-55 tahun, dan sedang menjalani bekerja sambil berkuliah. Dalam pencariannya, penelitian ini tidak memberikan paksaan bagi siapapun yang berminat menjadi partisipan. Partisipan dengan sadar bersedia menandatangani informed consent yang telah disediakan oleh peneliti melalui kuesioner daring dalam bentuk formulir. Setelah menyetujui berbagai kesepakatan yang telah tertulis, peneliti dan partisipan secara resmi bekerja sama dan membuat kesepakatan. Peneliti mendapatkan empat partisipan yang masuk ke dalam kriteria dan bersedia menjadi partisipan dalam penelitian ini.

### B. Prosedur

Pengambilan data dilakukan melalui wawancara luring dan daring untuk efisiensi waktu dan tempat, dengan menjaga kerahasiaan identitas partisipan. Partisipan diberikan intensif berupa souvenir senilai Rp200.000,00 sebagai bentuk apresiasi. Penelitian ini telah memperoleh izin dari Kode Etik Psikologi UGM, memastikan pelaksanaannya sesuai dengan standar etis. Dalam mencari partisipan, peneliti bekerja sama dengan pihak administrasi fakultas di UGM dengan menyebarkan poster pencarian partisipan melalui grup mahasiswa S3. Setelah menyetujui *informed consent* secara daring, peneliti menghubungi partisipan untuk

menentukan waktu dan tempat wawancara, serta memberikan informasi penting sebelum wawancara dimulai.

### C. Instrumen

Pengambilan data penelitian dilakukan melalui wawancara secara mendalam bersama narasumber. Tahapan pengambilan data dapat dimulai dari mengidentifikasi permasalahan yang dapat diangkat, mengkaji permasalahan, mengumpulkan data dari narasumber, melakukan analisis data hasil wawancara dengan teori yang ada, dan mendapatkan kesimpulan akhir (Delve, & Limpaecher, 2022). Peneliti menggunakan panduan wawancara sebagai berikut:

No	Aspek	Pertanyaan
1	Identitas Subjek	1. Siapakah nama Anda? 2. Berapa usia Anda? 3. Apa aktivitas Anda? 4. Berapa lama Anda menekuni aktivitas tersebut? 5. Berapa lama Anda menjadi mahasiswa?
2	Pengertian beraktivitas (bekerja dan belajar)	1. Apa definisi bekerja bagi Anda? 2. Apa definisi belajar bagi Anda?
3	Kompensasi dalam menjalankan aktivitas	1. Apa yang menjadi pertimbangan Anda untuk mengambil peran dan aktivitas tersebut?
4	Kompensasi dalam menjalankan peran berkuliah	1. Mengapa berkuliah penting bagi Anda? 2. Siapa sosok yang menjadi role model Anda pada saat belajar? 3. Apakah pembelajaran formal itu penting bagi Anda? 4. Apa motivasi Anda dalam berkuliah?
5	Prioritas Sosial diantara peran bekerja dan kehidupan	1. Apa prioritas anda antara bekerja dan berkuliah?

### D. Analisis

Analisis hasil wawancara menggunakan *Interpretative Phenomenological Analysis (IPA)*. Yaitu metode analisis yang mengedepankan “*what*” dan “*how*” dalam melihat fenomena pengalaman individu (Creswell, 2013). Pertanyaan tersebut kemudian digunakan untuk menganalisis makna dan dinamika dari pengalaman individu.

### Hasil

Pembahasan dan analisis hasil wawancara akan dibagi berdasarkan tema superordinat dan tema subordinat. Pertimbangannya adalah untuk memudahkan dalam proses analisis hasil

wawancara. Pembagian tema dan subtema didapatkan dari koding hasil wawancara bersama partisipan.

### Tabel 1

*Daftar tema superordinat dan subordinat dalam analisis work-life balance padamahasiswa S3 yang bekerja dan berkuliah*

No	Superordinat	Subordinat
1	Latarbelakang partisipan	(a) Peran yang dijalani
2	Pengertian bekerjadan belajar	Definisi bekerja Definisi belajar
3	Pertimbangan dalam menjalankan peran	(a) Pertimbangan dalam menjalankan kedua peran
4	Pertimbangan dalam menjalankan peran berkuliah	Pentingnya berkuliah <i>Role model</i> berkuliah Pentingnya pembelajaran formal Motivasi berkuliah
5	Prioritas di antaraperan	Prioritas di antara peran Pertimbangan dalam pembentukan prioritasperan
6	Pengertian <i>Work-lifebalance</i>	Definisi <i>work-life balance</i> Pentingnya <i>work-life balance</i>
7	Konsep dan ideologi <i>work-life balance</i>	(a) Ideologi dan prinsip hidup Pertimbangan dalam menciptakan konsep <i>work-life balance</i> Sosok yang berperan dalam pembentukankonsep <i>work-life balance</i>
8	Penemuan <i>work-lifebalance</i>	Kesadaran mengenai pentingnya <i>work-life balance</i> Cara mempertahankan <i>work-life balance</i> Alasan mempertahankan <i>work-life balance</i> Keadaan <i>work-life balance</i> saat ini
9	Lingkungan sosial dan <i>work-lifebalance</i>	Dukungan lingkungan sosial Keputusan menerapkan <i>work-life balance</i> di kehidupan sehari-hari
10	Keputusan mempertahankan <i>work-life balance</i>	rencana mempertahankan <i>work-life balance</i> dimasa depan
11	<i>Mental health</i>	Definisi <i>mental health</i> Keadaan <i>mental health</i> Kontribusi <i>work-life balance</i> terhadap <i>mentalhealth</i> Tekanan terkait <i>work-life balance</i>

### Pembahasan

#### 1. Pekerjaan dan Kehidupan Sehari-hari

##### a. *Enrichment Theory*

*Enrichment* merupakan faktor yang menghubungkan pekerjaan dengan kehidupan sosial individu, di mana aspek emosi menjadi penghubung terkuat antar peran (Chan et al., 2016). Para partisipan menjelaskan bahwa kebahagiaan, keberkahan, dan pengalaman berharga selama bekerja menjadi motivasi utama dalam menjalani berbagai peran.

Kesenangan dan apresiasi diri juga dianggap lebih berharga dibandingkan gaji, sementara komitmen dan mindset membantu menjaga keseimbangan. Dalam hal ini, kecerdasan emosional (EI) berperan penting dalam mengelola emosi dan menjaga keseimbangan peran, baik dalam aspek interpersonal maupun intrapersonal. Dengan menerapkan EI, partisipan dapat menjalani berbagai peran secara optimal, meningkatkan performa, serta menjaga kesehatan mental (Robertson, 2014; Shylaja & Prasad, 2017). Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa EI menggabungkan kecerdasan kognitif dan emosional dalam menghadapi tantangan pekerjaan, pendidikan, dan kehidupan sehari-hari, sehingga keseimbangan peran dapat tercapai secara dinamis (Kanti, & Seshadri, 2019).

b. *Facilitating Theory*

Aspek ini menjelaskan kemampuan individu dalam sistem sosial, terutama terkait keluarga dan pekerjaan, yang berdampak positif pada lingkungan sosial (Stephens & Grzywacz, 2014). Berdasarkan wawancara, partisipan berupaya berkontribusi melalui berbagai peran yang bermanfaat bagi lingkungan sosialnya, yang dapat dikategorikan dalam ekosistem Bronfenbrenner, seperti mikrosistem, mesosistem, ekosistem, makrosistem, dan kronosistem (Guy, 2023). N, misalnya, menjalankan peran dalam pelayanan masyarakat melalui lembaga psikologi dengan sistem tarif fleksibel, menjadi konsultan lepas, dan mendampingi mahasiswa serta individu berkebutuhan khusus, yang mencerminkan kontribusinya di level makrosistem dan mikrosistem. Bagi N dan F, bekerja bukan hanya kewajiban tetapi juga bentuk keikhlasan dan kebermanfaatannya, yang memberikan kebahagiaan dan kepuasan. Sementara itu, kenyamanan dan suasana baru dalam berkuliah menjadi motivasi bagi S dan W dalam menjalani peran. Dengan demikian, kontribusi sosial dapat mencakup berbagai level, dari individu (emosi diri) hingga makrosistem (pelayanan masyarakat).

c. Teori Dukungan Sosial

Dukungan dari lingkungan kerja dan perkuliahan berperan penting dalam keseimbangan peran partisipan, yang dapat dikategorikan sebagai *work-related social support* (dukungan terkait pekerjaan/perkuliahan) dan *non-work related social support* (dukungan emosional) (Akinrole & Ojo, 2020). W mendapatkan dukungan berupa fleksibilitas kerja dan bantuan finansial untuk melanjutkan pendidikan, sementara F mempertimbangkan fleksibilitas kampus sebagai faktor utama. Promotor juga berperan sebagai sumber inspirasi dan motivasi bagi N, S, dan F dalam melanjutkan pendidikan, sementara senior dan teman sekelas memberikan dukungan emosional. Keluarga turut memberikan dorongan, di mana pasangan, anak, serta orang tua menjadi sumber inspirasi dan motivasi, meskipun ada dinamika dalam izin dan penerimaan pasangan terhadap keputusan berkuliah. Dukungan

---

sosial yang diperoleh individu terbukti berhubungan dengan *work-life balance* dan kepuasan hidup (Kumar & Chaturvedi, 2018), di mana individu yang mendapatkan dukungan lebih besar cenderung memiliki keseimbangan hidup dan kesehatan mental yang lebih baik (Siedlecki et al., 2014). Sebaliknya, kurangnya dukungan pasangan dapat menurunkan kepuasan hidup dan berdampak pada *work-life balance* (Forson, 2013).

## **B. Pekerjaan dan Keluarga**

### *a. Inter-Role Theory*

Konflik peran kerja dan kehidupan terjadi akibat ambiguitas prioritas, menyebabkan stres, burnout, dan ketidakseimbangan. S, W, dan F menghadapi tantangan serupa sebagai dosen dengan tuntutan kerja yang mengurangi waktu pribadi dan keluarga. Perbedaan persepsi dalam hubungan serta tekanan sosial memperburuk situasi. Penelitian menunjukkan perempuan lebih rentan mengalami konflik peran karena beban domestik dan kurangnya dukungan sosial. N menekankan bahwa keseimbangan hidup dipengaruhi oleh kualitas, bukan hanya jumlah pekerjaan. Oleh karena itu, dukungan sosial di rumah dan tempat kerja menjadi kunci meningkatkan *work-life balance* dan kepuasan hidup.

### *b. Spill Over Theory*

Keterkaitan antara aspek keluarga dan pekerjaan menyebabkan peran-peran tersebut saling mempengaruhi, seperti yang dijelaskan dalam konsep *positive spill over*. Berbeda dari *Inter-role theory* yang menggambarkan percampuran peran, teori ini menunjukkan bagaimana peran kerja dapat membawa dampak positif pada kehidupan sehari-hari, dan sebaliknya. Misalnya, perasaan senang N dalam bekerja memengaruhi interaksinya dengan anak, yang kemudian mengembangkan kebiasaan membaca jurnal. Selain itu, kapasitas dan keterampilan yang dimiliki individu di tempat kerja dapat membantu perkembangan kehidupan pribadinya, seperti yang dialami N dalam membentuk kemandirian dan kemampuan sosial anaknya. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa peran kerja lebih banyak memengaruhi kehidupan pribadi dibandingkan sebaliknya, serta bahwa *positive spill over* dapat mengurangi konflik peran dan meningkatkan *work-life balance* serta kepuasan hidup.

### *c. Segmentation Theory*

Konsep ini menggambarkan keadaan di mana peran kerja dan kehidupan sehari-hari tidak saling mempengaruhi karena adanya segmentasi yang jelas (Guest, 2002). Berbeda dengan *boundary theory* dan *Inter-role theory*, teori ini menekankan pentingnya batasan nyata untuk mencapai *work-life balance* yang lebih baik (Huth, 2016). Para partisipan berusaha membedakan peran bekerja dan berkuliah, seperti F yang menolak penugasan di luar

kesepakatan agar tidak mengganggu prioritasnya. Keputusan tersebut menunjukkan keberhasilannya dalam membangun batasan nyata antara pekerjaan dan peran lainnya, sehingga waktu yang dimiliki tetap efektif. Penelitian sebelumnya juga menemukan bahwa kemampuan menciptakan batasan secara fleksibel berhubungan positif dengan *work-life balance* dan kepuasan hidup (Wöhrmann et al., 2021).

d. *Compensation Theory*

Kompensasi tidak hanya berupa balas jasa dari perusahaan kepada karyawan, tetapi juga mencakup manfaat yang diperoleh individu dari keputusan bekerja dan berkuliah. Bagi S, berkuliah di Jogja memberikan keuntungan dalam fokus akademik dan dedikasi sebagai dosen, yang mendorongnya untuk meraih gelar profesor. Ia menganggap pengembangan diri dan rasa syukur sebagai bentuk kompensasi yang meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada *work-life balance* (Asri, Ansar, & Munir, 2019; Azhar, Nurdin, & Siswadi, 2020). Sebaliknya, rendahnya kompensasi dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kecemasan (Suryani et al., 2021). S dan F merasa kompensasi dari perkuliahan sangat menguntungkan, sementara W, S, dan F menilai kompensasi yang mereka peroleh mencakup sistem pendidikan yang komprehensif, kesempatan, kebahagiaan, dan struktur yang baik. N dan S menempatkan pendidikan formal sebagai prioritas karena keinginan akan validasi diri, sedangkan W melihatnya sebagai peluang untuk memperluas jaringan dan meningkatkan kualitas diri. Selain itu, tuntutan tempat kerja juga menjadi alasan bagi W dan F untuk berkuliah. Dengan kompensasi dan kepuasan kerja yang baik, individu dapat memperoleh manfaat tidak hanya bagi diri sendiri, tetapi juga bagi tempat kerja dan berbagai peran yang dijalani (Mendis & Weerakkody, 2018).

e. *Instrumental Theory*

Teori ini mendefinisikan peran bekerja dan kehidupan sehari-hari sebagai metode mempertahankan *work-life balance* dan *well-being* (Evans & Bartolomé, 1984). N dan S menerapkan adaptasi sebagai strategi keseimbangan, sementara W masih mencari metode yang sesuai. Kemampuan adaptasi membantu individu bertahan dalam pekerjaan dan berbagai peran serta dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, seperti dukungan sosial. Adaptasi dapat diterapkan dengan memahami prioritas, bersikap fleksibel, serta menjaga kesehatan fisik dan mental. N telah membiasakan diri dengan perubahan cepat, menunjukkan tingkat adaptasi yang baik.

---

f. *Work and Family Balance Theory*

Aspek ini menjelaskan proses individu dalam menyeimbangkan peran antara bekerja dan keluarga, yang berkembang dari *work-life balance* menjadi *work-family balance* (Fisher, Bulger, & Smith, 2009). N dan S mempertahankan keseimbangan melalui komunikasi asertif dengan keluarga, yang dinilai penting dalam membangun kerja sama dan mendukung keseimbangan peran (Eisenkopf, 2018). N bahkan melibatkan anak-anaknya dalam dunia kerjanya, seperti halnya S yang ingin anak-anaknya melihatnya sebagai pribadi bertanggung jawab. Dukungan keluarga sangat membantu partisipan dalam menjalani berbagai peran, terutama dalam lingkungan yang sehat dan memiliki kesamaan minat dengan pasangan. Kepuasan dalam kehidupan sehari-hari berhubungan positif dengan keseimbangan peran (Grawitch et al., 2013), dan individu dengan batasan jelas antara pekerjaan dan keluarga cenderung mengalami konflik yang lebih rendah (Liu et al., 2019).

**c. Work-Life Balance**

a. *Enhancement Theory*

Konsep ini bertujuan meningkatkan *work-life balance* melalui dukungan sosial dan akses fasilitas. Pemahaman yang tepat mengenai *work-life balance* penting karena memengaruhi keseimbangan individu, meskipun tiap orang memiliki perspektif berbeda. N dan W melihatnya sebagai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, dengan fleksibilitas dan komunikasi sebagai faktor penting. Seluruh partisipan menyadari pentingnya *work-life balance*, dengan kesadaran yang berkembang seiring pengalaman hidup. N mulai menyadarinya sejak SMA, sementara F setelah bekerja. Faktor seperti suasana hati di tempat kerja, kepuasan hidup, dan energi dari kehidupan pribadi dapat meningkatkan *work-life balance* (Nurkarimah & Rositawati, 2023; Wicaksana et al., 2020).

b. *Stress Management*

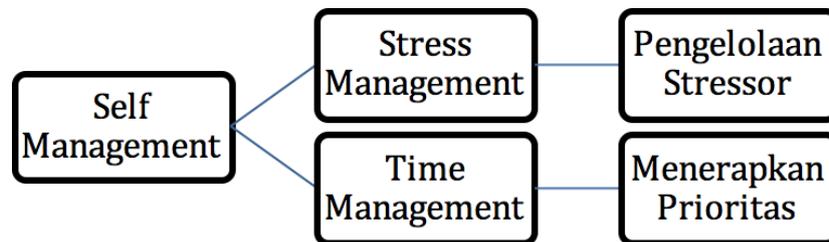
Kekuatan mental individu dalam menghadapi tekanan, menentukan besar kecilnya stress yang diterima. Untuk itu, upaya pengelolaan stres perlu dilakukan. S melihat manajemen diri berwujud kualitas. Berkaitan dengan peran, maka juga menyangkut pembahasan mengenai keterbatasan diri. Bagi S, keterbatasan tersebut menjadi stressor. Kebiasaan W yang senang melibatkan dirinya juga menjadi distressor, karena ia memiliki keterbatasan diri dalam menjalani peran. Terutama soal waktu, karena ia merasa terlalu banyak mencurahkan waktu untuk bekerja. Untuk itu, diperlukan juga kemampuan untuk berani mengatakan “tidak” pada hal-hal yang dinilai dapat mengganggu *work-life balance* (Perry, 2022). Dengan mengatakan “tidak”, individu dapat memiliki waktu untuk memikirkan prioritas diri sebelum membuat keputusan dan

prioritas. Hal tersebut telah diterapkan F, dimana ia dengan tegas menolak penugasan dari tempat kerja yang berada di luarkesepakatan.

c. *Time Management*

Usaha individu untuk membagi waktu antara peran bekerja dan berbagai peran lainnya menjadi hal yang perlu dimiliki oleh mahasiswa. S melihat manajemen waktu berwujud kuantitas. Baginya, memiliki manajemen waktu penting, karena berdampak pada emosi diri sendiri. W juga menyetujui jika manajemen waktu memiliki peranan penting di hidupnya. Keterbatasan waktu menjadi aspek yang S dan W pertimbangkan ketika menentukan skala prioritas. Hal itu berdampak pada jam kerja yang ia terapkan. Yaitu penerapan prioritas mana yang harus lebih dulu diselesaikan dan komitmen terhadap waktu. Beberapa hal berkaitan dengan strategi manajemen waktu adalah memiliki perencanaan waktu yang baik, mengurangi distraksi, memiliki waktu istirahat yang cukup, dan mengurangi bekerja secara berlebihan (CFI Team, n.d.). N menjelaskan jika sebisa mungkin tidak mengerjakan tugas dari tempat kerja/kuliah ketika berada di rumah.

**Gambar 6.** *Bagan Self Management Theory (Watson, 2021)*



d. *Facilitation Theory*

Konsep ini mendeskripsikan individu yang menjalani sebuah peran, dimana peran tersebut mampu mempengaruhi peran lain yang ia jalani (Rood & Holdnak, 2013). Lebih tepatnya lagi, menjelaskan keadaan dimana suatu peran dapat memfasilitasi peran lainnya. N mendefinisikan bekerja dan berkuliah menjadi perihal yang salingmelengkapi. Keduanya memberinya motivasi. Fleksibilitas berkuliah yang didapatkan oleh S, memberinya fleksibilitas untuk mengerjakan peran lainnya. Dengan adanya faktor yang saling memberikan dampak positif antar berbagai peran, dapat membantu individu memiliki *work-life balance* yang lebih baik (Rincy & Panchanatham, 2014). Teori ini berpendapat jika semakin besar individu membawa pengaruh baik pada berbagai peran, semakin besar pula tingkat *work-life balance* yang dimiliki (Boakye, Asravor, & Essuman, 2022).

### C. *Work-life balance* dan *Well-Being*

Kesehatan mental adalah keadaan di mana individu mampu mengatasi stres, mengelola emosi dengan stabil, serta berkontribusi positif bagi diri sendiri dan lingkungan. Sebagai hak asasi, kesehatan mental mencakup gangguan mental, disabilitas psikososial, dan kondisi lain yang merugikan. *Well-being* merupakan aspek yang memengaruhi kesehatan mental, yaitu kemampuan individu menangani masalah hidup (American Behavioral Clinics, 2022). Keterampilan seperti ketahanan emosi, harapan tinggi, dan keinginan belajar dapat dikembangkan melalui pengalaman dan kemampuan kognitif, yang menentukan apakah *well-being* individu membaik, memburuk, atau tetap stabil.

**Gambar 7.** Bagan *Work-life balance* dan *Well-being* (Talip et al., 2021)



S memahami kesehatan mental sebagai aspek yang dapat diobservasi dan dikaitkan dengan keseimbangan hidup. N dan S merasa puas dengan diri sendiri, meski S belum sepenuhnya bahagia. *Work-life balance* yang baik berkontribusi pada kesehatan mental dengan meningkatkan produktivitas, mengurangi stres, dan meningkatkan kepuasan hidup. *Subjective well-being* (SWB) menunjukkan bahwa dua partisipan merasa memiliki kesejahteraan mental yang baik, satu cukup, dan satu belum puas. Penelitian ini menyoroti *work-life balance* pada ibu yang bekerja sambil menempuh S3, mengeksplorasi tantangan, peran sosial, dan strategi adaptasi mereka. Namun, penelitian ini terbatas pada satu universitas, sehingga perlu sampel lebih luas untuk generalisasi.

### Kesimpulan

Proses perkembangan partisipan dalam mendapatkan *work-life balance* juga dipengaruhi oleh dukungan dari keluarga. Partisipan mengedepankan komunikasi asertif bersama keluarga, sehingga antar anggota keluarga dapat menjalin gotong royong. Sedangkan partisipan dengan kesamaan minat dengan pasangan, memberikan mereka dukungan tersendiri. Dari kesamaan pemahaman tersebut, partisipan merasa mendapatkan dukungan dari pasangan. Dari keseluruhan dukungan itu, seluruh partisipan menilai terbantu dalam meningkatkan *work-life balance* dan *well-being*. Meskipun begitu, tetap terdapat faktor lain yang bersifat meningkatkan kondisi *work-life balance* menjadi lebih baik. Contohnya adalah pemahaman

partisipan dalam memaknai *work-life balance*. Berbagai perspektif yang berbeda ini membuat setiap partisipan jelas memiliki proses pembelajaran yang berbeda, terlepas dari latar belakang yang juga berbeda. Partisipan memahaminya sebagai keseimbangan antara kehidupan sehari-hari dan pekerjaan. Dari data hasil wawancara, dapat disimpulkan jika seluruh partisipan menyadari akan pentingnya *work-life balance*.

#### *Saran*

Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya dukungan institusional bagi ibu yang bekerja sambil menempuh pendidikan S3. Oleh karena itu, universitas dan tempat kerja perlu merancang kebijakan yang lebih fleksibel, seperti jadwal kuliah yang adaptif dan dukungan psikologis, guna membantu mereka mencapai *work-life balance*. Selain itu, penelitian lanjutan dengan sampel yang lebih luas dan pendekatan metode campuran dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika keseimbangan peran ini.

#### **Referensi**

- Akinrole, O. O., & Ojo, O. D. (2020). Work-life balance: the relevance of social support. *Academy of Strategic Management Journal*, 19(3).
- American Behavioral Clinics, -. (2022). What's the difference between mental health and wellbeing?
- Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., Alamsyah, V. U., Senjaya, P., Fayzhall, M., & M. (2020). The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: A study of Indonesian female employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 6724–2748.
- Asri, A., Ansar, A., & Munir, A. R. (2019). Pengaruh kompensasi, fasilitas kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada rektorat UIN alauddin makassar. *YUME: Journal of Management*, 2(1), 1–10.
- Azhar, M. E., Nurdin, D.U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Baker, E., Avery, G. C., & Crawford, J. (2007). Satisfaction and perceived productivity when professionals work from home. *Research and Practice in Human Resource Management*, 15(1), 37–62.
- Boakye, A. N., Asravor, R. K., & Essuman, J. (2022). Work-life balance as predictors of job satisfaction in the tertiary educational sector. *Cogent Business & Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2162686>

- 
- CFI Team, -. (n.d.). *The Art of Time Management for Better Work-Life Balance*.
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., Siu, O.-L., O'Driscoll, M. P., & Timms, C. (2016). Work–family enrichment and satisfaction: the mediating role of self-efficacy and work–life balance. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(15), 1755–1776. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1075574>
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design* (3rd ed). CA: Sage.
- Delve, H. L., & Limpaecher, A. (2022). *What is phenomenological research design? essential guide to coding qualitative data*.
- Education ACo. (2020). Mental health task forces in higher education.
- Eisenkopf, G. (2018). The long-run effects of communication as a conflict resolution mechanism. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 154, 121–136. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2018.08.002>
- Evans, P., & Bartolomé, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Organizational Behavior*, 5(1), 9–21. <https://doi.org/10.1002/job.4030050103>
- 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>
- Forson, C. (2013). Contextualizing migrant black business women's work-life balance experiences. *International Journal of Entrepreneurship Behaviour & Research*, 19(5), 460–477. <https://doi.org/10.1108/IJEBr-09-2011-0126>
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work-Life Balance: Weighting the Importance of work-family and work-health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 907. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Grawitch, M. J., Maloney, P. W., Barber, L. K., & Mooshegian, S. E. (2013). Examining the nomological network of satisfaction with work–life balance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 276–284. <https://doi.org/10.1037/a0032754>
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255–279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Guy-Evans, O. (2023). *Bronfenbrenner's Ecological Systems Theory*.
- Hasbiansyah, O. (2008). Pendekatan fenomenologi: pengantar praktik penelitian dalam ilmu sosial dan komunikasi. *Mediator: Jurnal Komunikasi*, 9(1), 163–180. <https://doi.org/10.29313/mediator.v9i1.1146>
-

- Huth, M. (2016). Segmentors vs integrators: google's work-life balance research.
- Kanti, T., & Seshadri, V. (2019). The impact of emotional intelligence in managing work-life balance in the it industry. 6(1).
- Kumar, K., & Chaturvedi, R. (2018). An empirical study of social support, stress and life satisfaction among engineering graduates: mediating role of perceived work/study life balance. *International Journal of Happiness and Development*, 4(1), 25. <https://doi.org/10.1504/IJHD.2018.090489>
- Laudel, G., & Gläser, J. (2008). From apprentice to colleague: The metamorphosis of Early Career Researchers. *Higher Education*, 55(3), 387–406. <https://doi.org/10.1007/s10734-007-9063-7>
- Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J., & Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46(4), 868–879. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008>
- Liu, H.-L., & Lo, V. (2018). An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters. *Asian Journal of Communication*, 28(2), 153–169. <https://doi.org/10.1080/01292986.2017.1382544>
- Liu, P., Wang, X., Li, A., & Zhou, L. (2019). Predicting Work–Family Balance: A New Perspective on Person–Environment Fit. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01804>
- Mays, T. L., & Smith, B. T. (2009). Navigating the Doctoral Journey. *Journal of Hospital Librarianship*, 9(4), 345–361. <https://doi.org/10.1080/15323260903250411>
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2018). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72. <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v12i1.42>
- Nurkarimah, A., & Rositawati, S. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention pada Karyawan Milenial Perusahaan Startup Digital Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(2), 705–712. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i2.7314>
- Pathak, V., Jena, B., & Kalra, S. (2013). Qualitative research. *Perspectives in Clinical Research*, 4(3), 192. <https://doi.org/10.4103/2229-3485.115389>
- Perry, E. (2022). *Self-care and work-life balance: How to take care of yourself*.
- Pope C., & M. N. (1996). *Qualitative Methods in Health and Health Services Research*. London: Qualitative Research in Health Care.

- 
- Rincy, V. M., & Panchanatham, N. (2014). Work Life Balance: a Short Review of the Theoretical and Contemporary Concepts. *Continental J. Social Sciences*, 7(1), 1–24. <https://doi.org/10.5707/cjsocsci.2014.7.1.1.24>
- Robertson-Schule, L. L. (2014). *An Investigation of The Relationships Between Emotional Intelligence, Engagement, And Performance*. Capella University.
- Rood, A. S., & Holdnak, A. (2013). An Analysis of Compensation Patterns and Job Satisfaction Issues of Resort Recreation Professionals. *Journal of Tourism Insights*, 4(1). <https://doi.org/10.9707/2328-0824.1038>
- Thilagavathy., S. & Geetha., S.N. (2023). Work-life balance -a systematic review. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 20(2), 258–276. <https://doi.org/10.1108/XJM-10-2020-0186>
- Sampoerna, U. (2022). *Hustle Culture: Definition, Impact, and How to Overcome It*.
- Schmidt, M., & Umans, T. (2014). Experiences of well-being among female doctoral students in Sweden. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 9(1), 23059. <https://doi.org/10.3402/qhw.v9.23059>
- Scottl, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287–314. <https://doi.org/10.1177/001872679705000304>
- Shylaja, P., & Prasad, D. C. J. (2017). Emotional Intelligence and Work Life Balance. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(05), 18–21. <https://doi.org/10.9790/487X-1905051821>
- Siedlecki, K. L., Salthouse, T. A., Oishi, S., & Jeswani, S. (2014). The Relationship Between Social Support and Subjective Well-Being Across Age. *Social Indicators Research*, 117(2), 561–576. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0361-4>
- Spiegelberg, H., & Biemel, W. (2022). Phenomenology. In *Encyclopedia Britannica*.
- Stephens, R., & Grzywacz, J. G. (2014). Work-Family Facilitation. In *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (pp. 7218–7219). Springer Netherlands. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5\\_3275](https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_3275)
- Suryani, N. L., Hubeis, A. V. S., & Sunaryo, W. (2021). Effect of work-life balance, compensation, and engagement on teacher performance in south tangerang. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship (IJE3)*, 1(3), 242–252. <https://doi.org/10.53067/ije3.v1i3.36>
- van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, B. H. J. (2012). For Fun, Love, or Money: What Drives Workaholic, Engaged, and Burned-Out Employees at
-

Work? *Applied Psychology*, 61(1), 30–55. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00454.x>

van Beek, I., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2011). Workaholic and work engaged employees: Dead ringers or worlds apart? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 468–482. <https://doi.org/10.1037/a0024392>

Wicaksana, S. A., Suryadi, S., & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 137–143. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i2.8432>

Wöhrmann, A. M., Dilchert, N., & Michel, A. (2021). Working time flexibility and work-life balance. *Zeitschrift Für Arbeitswissenschaft*, 75(1), 74–85. <https://doi.org/10.1007/s41449-020-00230-x>