

Ega Anggita Verlyputri, S.Psi
Dr. Dra. Sugiarti, M. Kes, Psikolog



RESILIENSI DI DUNIA KERJA

PERSPEKTIF
PEKERJA
PEREMPUAN

Resiliensi DI DUNIA KERJA

Perspektif Pekerja Perempuan

**Ega Anggita Verlyputri , S.Psi
Dr. Dra. Sugiarti, M. Kes, Psikolog**



PENERBIT KBM INDONESIA

adalah penerbit dengan misi memudahkan proses penerbitan buku-buku penulis di tanah air Indonesia, serta menjadi media *sharing* proses penerbitan buku.

RESILIENSI DI DUNIA KERJA

Perspektif Pekerja Perempuan

Copyright @ 2026 Ega Anggita Verlyputri , S.Psi. &

Dr. Dra. Sugiarti, M. Kes, Psikolog

All right reserved

Penulis

Ega Anggita Verlyputri , S.Psi

Dr. Dra. Sugiarti, M. Kes, Psikolog

Desain Sampul

Eca Art

Tata Letak

Ika Puji A.

Editor

Dr. Muhamad Husein Maruahey, Drs., M.Sc.

Background isi buku di ambil dari [https://www. freepik. com/](https://www.freepik.com/)

Official

Depok, Sleman-Jogjakarta (Kantor)

Penerbit Karya Bakti Makmur (KBM) Indonesia

Anggota IKAPI/No. IKAPI 279/JTI/2021

081357517526 (Tlpn/WA)

Website

<https://penerbitkbm.com>

[www. penerbitbukumurah.com](http://www.penerbitbukumurah.com)

Email

naskah@penerbitkbm.com

Distributor

[https://penerbitkbm. com/toko-buku/](https://penerbitkbm.com/toko-buku/)

Youtube

Penerbit KBM Sastrabook

Instagram

@penerbit.kbmindonesia

@penerbitbukujogja

ISBN: 978-634-278-370-2

Cetakan ke-1, Mei 2026

15,5 x 23 cm, vi + 131 halaman

Isi buku diluar tanggungjawab penerbit
Hak cipta merek KBM Indonesia sudah terdaftar di DJKI-Kemenkumham
dan isi buku dilindungi undang-undang.

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau
memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini
tanpa seizin penerbit karena beresiko sengketa hukum

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

Undang-Undang No. 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta

- i. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah).
- ii. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- iii. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- iv. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga buku berjudul **"RESILIENSI DI DUNIA KERJA: Perspektif Pekerja Perempuan"** ini dapat diselesaikan dan hadir di hadapan pembaca sekalian.

Dunia kerja masa kini menuntut adaptasi yang luar biasa cepat. Di balik dinamika profesional tersebut, pekerja perempuan sering kali berada pada posisi yang unik sekaligus menantang. Fenomena **peran ganda** bukan lagi sekadar istilah teoretis, melainkan realitas harian yang harus dihadapi antara meja kantor dan ruang domestik. Buku ini lahir dari pengamatan mendalam dan refleksi atas perjuangan perempuan dalam menjaga api semangatnya agar tetap menyala di tengah tarikan kepentingan yang berbeda.

Fokus utama buku ini adalah mengenai **resiliensi**—sebuah kekuatan batin yang memungkinkan perempuan untuk tidak hanya bertahan dari tekanan, tetapi juga tumbuh menjadi pribadi yang lebih tangguh. Di dalamnya, kami mengupas bagaimana strategi mencapai **keseimbangan kehidupan-kerja** (*work-life balance*) dapat diwujudkan tanpa mengorbankan kesejahteraan mental. Kami percaya bahwa ketangguhan perempuan bukan hanya aset bagi keluarga, tetapi juga fondasi penting bagi kemajuan organisasi dan masyarakat luas.

Kami menyadari bahwa penyusunan buku ini tidak lepas dari dukungan berbagai pihak. Terima kasih kami sampaikan kepada

rekan-rekan sejawat, para praktisi, dan tentu saja, sosok-sosok pekerja perempuan hebat yang menjadi inspirasi utama dalam setiap bab buku ini. Dedikasi dan cerita hidup Anda adalah bukti nyata bahwa keterbatasan bukanlah penghalang untuk mencapai kesuksesan yang bermakna.

Tentu saja, buku ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan demi perbaikan di masa mendatang. Akhir kata, semoga karya ini dapat memberikan wawasan baru, suntikan motivasi, serta menjadi kawan berpikir bagi setiap perempuan yang sedang berjuang meniti karier dan menjaga keharmonisan hidupnya.

Selamat membaca.

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
----------------------	---

DAFTAR ISI	iii
------------------	-----

01

KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA.....	1
A. Definisi Keseimbangan Kehidupan-Kerja	2
B. Dampak dari Keseimbangan Kehidupan-Kerja.....	10
C. Faktor-Faktor yang Memengaruhi	16

02

RESILIENSI DI TEMPAT KERJA	19
A. Definisi Resiliensi di Tempat Kerja.....	19
B. Dimensi Resiliensi di Tempat Kerja.....	24
C. Dampak dari Resiliensi di Tempat Kerja	29
D. Faktor-faktor yang Memengaruhi Resiliensi di Tempat Kerja	42

03

PEKERJA	45
A. Pengertian Pekerja	45
B. Klasifikasi Pekerja.....	50
C. Perlindungan Pekerja.....	53

04

POTRET PEKERJA PEREMPUAN	59
A. Karakteristik Pekerja Perempuan	59
B. Partisipasi Perempuan dalam Dunia Kerja	65
C. Pekerja Perempuan dalam Pandangan Psikologi Perkembangan	71

05

TANTANGAN DAN KEBERHASILAN	77
A. Tantangan yang Dihadapi Pekerja Perempuan	77
B. Faktor-Faktor Pendukung Keberhasilan Pekerja Perempuan	100

06

KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA PADA PEKERJA PEREMPUAN	103
--	------------

07

PENUTUP	109
DAFTAR PUSTAKA	117
PROFIL PENULIS	129

.....

KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA

01

Konsep keseimbangan kehidupan-kerja pertama kali dikembangkan dalam kajian keseimbangan kehidupan-kerja, dan telah mengalami evolusi makna seiring perkembangan dinamika dunia kerja dan kehidupan pribadi. Keseimbangan kehidupan-kerja sebagai “tingkat sejauh mana seseorang terlibat secara seimbang dan merasa sama-sama puas dalam peran pekerjaan dan peran keluarga”, artinya keseimbangan tidak hanya soal pembagian waktu, tetapi juga keterlibatan psikologis dan kepuasan terhadap kedua domain (kerja dan nonkerja).

Definisi ini kemudian dikembangkan menjadi konsep keseimbangan kehidupan-kerja yang lebih luas, di mana “kehidupan” yang dimaksud tidak terbatas pada keluarga saja, tetapi mencakup aspek-aspek nonkerja lainnya, misalnya kesehatan, rekreasi, hubungan sosial. Dalam hal ini, dikemukakan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja mencerminkan sejauh



yang dibutuhkan oleh tugas profesional sekaligus tanggung jawab kehidupan pribadi secara efektif.

A. Definisi Keseimbangan Kehidupan-Kerja

Gagasan keseimbangan kehidupan-kerja muncul pada era industrialisasi ketika serikat pekerja memperjuangkan pembatasan jam kerja agar pekerja memiliki waktu untuk kehidupan di luar pekerjaan. Seiring waktu, konsep ini berkembang, tidak hanya terbatas pada peran keluarga, tetapi juga mencakup kesehatan fisik dan mental, relasi sosial di luar keluarga, pengembangan diri, dan aktivitas rekreasi sebagai sumber pemulihan energi. Konflik muncul ketika tuntutan kerja dan kehidupan pribadi saling bertabrakan hingga menimbulkan stres, sedangkan fasilitasi terjadi ketika pengalaman dalam satu peran membantu peran lainnya, misalnya keterampilan manajemen waktu di tempat kerja yang bermanfaat untuk mengurus rumah tangga. Keseimbangan tercapai ketika individu mampu memenuhi tuntutan peran sekaligus merasakan kebermaknaan, kepuasan, dan kesejahteraan dari interaksi harmonis di antara keduanya.

Perjuangan awal ini berfokus pada hak dasar manusia untuk beristirahat. Seiring berjalannya waktu, konsep ini bertransformasi dari sekadar tuntutan pengurangan jam kerja menjadi sebuah filosofi kesejahteraan yang lebih luas, di mana individu tidak lagi dipandang sebagai sekadar unit produksi, melainkan manusia utuh dengan beragam kebutuhan hidup.

Perkembangan konsep ini kini tidak lagi hanya terbatas pada urusan peran keluarga atau pengasuhan anak semata. Cakupannya telah meluas hingga menyentuh aspek kesehatan fisik dan mental, di mana waktu di luar kerja dianggap sebagai periode krusial bagi tubuh dan pikiran untuk memulihkan diri dari tekanan profesional.

Relasi sosial di luar lingkaran keluarga inti juga menjadi bagian penting dari keseimbangan ini. Interaksi dengan teman, keterlibatan dalam komunitas, atau sekadar bersosialisasi secara

kasual merupakan kebutuhan dasar manusia sebagai makhluk sosial yang membantu menjaga kewarasan emosional dan memperluas perspektif hidup.

Pengembangan diri di luar lingkup deskripsi pekerjaan juga mendapatkan tempat dalam konsep keseimbangan modern. Memberikan ruang bagi individu untuk mengejar hobi, belajar keterampilan baru, atau mengikuti minat pribadi terbukti mampu meningkatkan rasa percaya diri yang nantinya akan berdampak positif pada semangat kerja.

Aktivitas rekreasi kini dipandang sebagai sumber pemulihan energi yang vital atau *energy recovery*. Tanpa adanya waktu untuk bersantai dan melepaskan penat, seorang pekerja akan lebih cepat mengalami kelelahan kronis atau *burnout*, yang pada akhirnya justru merugikan produktivitas organisasi dalam jangka panjang.

Konflik dalam keseimbangan kehidupan-kerja muncul ketika tuntutan dari ranah profesional dan ranah pribadi saling bertabrakan secara frontal. Situasi ini terjadi saat komitmen di satu sisi memaksa individu untuk mengabaikan sisi lainnya, sehingga menciptakan ketegangan yang memicu stres dan rasa bersalah yang berkepanjangan.

Namun, selain aspek konflik, terdapat pula fenomena yang disebut sebagai fasilitasi kehidupan-kerja. Fasilitasi terjadi ketika pengalaman, keterampilan, atau energi positif yang didapatkan dari satu peran justru membantu dan memperkuat performa individu dalam menjalankan peran lainnya secara harmonis.

Contoh nyata dari fasilitasi ini adalah pemanfaatan keterampilan manajemen waktu. Seorang pekerja yang terbiasa mengatur jadwal proyek yang kompleks di kantor sering kali dapat menerapkan logika yang sama untuk mengurus rumah tangga secara lebih efisien, sehingga kedua peran tersebut saling menguntungkan.

Fasilitasi juga dapat berupa dukungan emosional, di mana kebahagiaan yang didapatkan dari keberhasilan di tempat kerja dibawa pulang ke rumah untuk menciptakan suasana keluarga

yang lebih ceria. Sebaliknya, stabilitas di rumah dapat memberikan ketenangan mental bagi pekerja untuk lebih fokus saat berada di kantor.

Keseimbangan sejati tercapai bukan saat waktu dibagi secara matematis 50:50, melainkan ketika individu mampu memenuhi tuntutan peran tanpa merasa terbebani. Keseimbangan adalah sebuah rasa, di mana seseorang merasa bahwa semua aspek hidupnya berjalan secara sinkron dan saling mendukung satu sama lain.

Individu yang mencapai keseimbangan akan merasakan kebermaknaan dalam setiap aktivitas yang dilakukannya. Mereka merasa bahwa bekerja memiliki tujuan yang jelas, namun kehidupan di luar kerja juga memberikan kepuasan batin yang sama besarnya, sehingga hidup tidak terasa timpang atau berat sebelah.

Kepuasan kerja dan kepuasan hidup adalah dua sisi dari koin yang sama dalam konsep keseimbangan ini. Ketika interaksi antara dunia kerja dan pribadi bersifat harmonis, tingkat kesejahteraan psikologis seseorang akan meningkat pesat, yang merupakan modal utama bagi kesehatan mental jangka panjang.

Kesejahteraan sosial juga tercipta ketika individu memiliki energi yang cukup untuk hadir secara berkualitas bagi lingkungan sekitarnya. Orang yang seimbang cenderung lebih sabar, lebih kooperatif, dan lebih mampu membangun hubungan yang bermakna baik dengan rekan kerja maupun dengan anggota keluarga.

Dalam dunia kerja modern yang serba cepat, keseimbangan kehidupan-kerja menjadi tantangan sekaligus kebutuhan mendesak. Perusahaan yang mengadopsi prinsip ini dalam kebijakan mereka akan lebih mudah menarik dan mempertahankan talenta terbaik, karena pekerja masa kini semakin menghargai kualitas hidup mereka.

Fleksibilitas menjadi kunci utama dalam memfasilitasi keseimbangan ini. Memberikan otonomi kepada pekerja untuk mengatur cara dan waktu mereka bekerja membantu meminimalkan potensi benturan antara tuntutan profesional dan kebutuhan mendesak di ruang pribadi atau domestik.

Edukasi mengenai pentingnya pemulihan energi harus terus disuarakan agar pekerja tidak merasa bersalah saat mengambil waktu untuk diri sendiri. Menjauh sejenak dari pekerjaan bukanlah bentuk kemalasan, melainkan strategi cerdas untuk memastikan bahwa seseorang bisa terus berkontribusi secara berkelanjutan.

Manajemen ekspektasi juga memegang peranan penting. Individu perlu belajar untuk menetapkan batas yang jelas antara kapan mereka harus menjadi "pekerja" yang dedikatif dan kapan mereka harus menjadi "manusia pribadi" yang berhak menikmati waktunya tanpa gangguan urusan kantor.

Sinergi antara manajemen perusahaan dan karyawan sangat diperlukan untuk menciptakan ekosistem kerja yang sehat. Budaya organisasi yang menghargai kehidupan pribadi karyawannya akan menciptakan rasa saling percaya yang kuat, yang merupakan fondasi dari produktivitas yang tinggi.

Keseimbangan ini juga berdampak pada kesehatan fisik secara langsung. Pekerja yang memiliki waktu untuk berolahraga, tidur yang cukup, dan mengonsumsi makanan sehat akan memiliki daya tahan tubuh yang lebih baik, sehingga angka absensi akibat sakit dapat ditekan secara signifikan.

Bagi perempuan pekerja, konsep fasilitasi menjadi sangat krusial. Kemampuan empati dan komunikasi yang diasah di lingkungan keluarga sering kali menjadi aset kepemimpinan yang sangat berharga di tempat kerja, menunjukkan bahwa peran domestik tidak selalu menjadi beban, tetapi bisa menjadi penguat peran profesional.

Pencapaian keseimbangan kehidupan-kerja adalah sebuah perjalanan yang berkelanjutan, bukan destinasi akhir yang statis.

Kebutuhan akan keseimbangan ini akan terus berubah seiring dengan pergantian fase kehidupan individu, dari masa muda hingga masa menjelang pensiun.

Penting bagi setiap individu untuk secara berkala melakukan refleksi diri mengenai tingkat keseimbangan hidupnya. Apakah ada peran yang terlalu mendominasi sehingga menguras kebahagiaan di peran lain? Jika ya, penyesuaian strategi dan prioritas harus segera dilakukan untuk mengembalikan harmoni.

Secara makro, masyarakat yang seimbang akan menjadi masyarakat yang lebih produktif dan inovatif. Keseimbangan hidup mengurangi beban biaya kesehatan mental nasional dan menciptakan lingkungan sosial yang lebih stabil serta penuh dengan semangat kolaborasi antar-warga negara.

Keseimbangan kehidupan-kerja adalah sejauh mana seseorang merasa bahwa aktivitas kerja dan aktivitas di luar kerja, serta kehidupan secara keseluruhan, saling selaras dan kompatibel satu sama lain. Keseimbangan ini bersifat subjektif, terkait dengan penilaian individu terhadap keselarasan antara aktivitas kerja dan nonkerja serta kehidupan secara lebih luas. Definisi ini mencakup beberapa aspek penting:

- Persepsi dan prioritas hidup, di mana individu menilai bahwa aktivitas kerja dan non-kerja kompatibel dan mendukung pertumbuhan sesuai prioritas saat ini.
- Komponen keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara peran kerja dan keluarga.
- Negosiasi ekspektasi peran antara individu dengan pasangannya di ranah rumah tangga maupun pekerjaan .
- Kepuasan keseluruhan yang muncul dari kemampuan memenuhi tuntutan peran.

Keseimbangan bersifat subjektif, sehingga seseorang bisa menghabiskan lebih banyak waktu di kantor namun tetap merasa “seimbang” jika sesuai dengan prioritas dan keinginan pribadinya. Istilah “kehidupan” mencakup spektrum luas, mulai dari keluarga,

hubungan pribadi, kesehatan, hingga kegiatan sukarela, olahraga, studi, dan perjalanan. Analogi yang sering digunakan adalah keseimbangan kehidupan-kerja seperti setelan pakaian custom-made: ukuran yang pas berbeda untuk setiap individu, tergantung pada bentuk tubuh, aktivitas, dan kebutuhan masing-masing.

Hakikat utama dari keseimbangan kehidupan-kerja terletak pada sifatnya yang sangat subjektif dan personal. Konsep ini tidak dapat dipaku dengan angka-angka matematis yang kaku, seperti pembagian waktu yang harus selalu sama rata antara delapan jam kerja dan delapan jam istirahat. Sebaliknya, keseimbangan adalah sebuah perasaan atau persepsi internal individu mengenai sejauh mana keterlibatan dalam berbagai peran kehidupan telah memenuhi ekspektasi dan kepuasan batin mereka sendiri.

Dalam konteks subjektivitas ini, seseorang bisa saja menghabiskan waktu yang jauh lebih banyak di kantor atau dalam urusan profesional, namun tetap merasa hidupnya berada dalam kondisi yang "seimbang". Hal ini terjadi apabila aktivitas kerja tersebut selaras dengan prioritas utama dan keinginan pribadi individu pada fase kehidupan tertentu. Bagi seorang profesional yang sedang membangun karier di usia muda, dedikasi waktu yang tinggi pada pekerjaan mungkin justru memberikan rasa puas yang mendalam sebagai bentuk aktualisasi diri.

Prioritas pribadi bertindak sebagai kompas yang menentukan di mana seseorang akan mengalokasikan energi dan waktunya. Jika pekerjaan dipandang sebagai sumber makna hidup yang utama, maka porsi waktu yang besar untuk urusan profesional tidak akan dirasakan sebagai beban atau gangguan terhadap kehidupan pribadi. Keseimbangan baru dianggap terganggu ketika terdapat ketidaksesuaian antara apa yang dianggap penting oleh individu dengan kenyataan waktu yang harus dihabiskan dalam aktivitas sehari-hari.

Spektrum "kehidupan" dalam istilah keseimbangan kehidupan-kerja mencakup dimensi yang sangat luas dan tidak hanya terbatas pada urusan domestik atau keluarga inti. Kehidupan di luar

pekerjaan mencakup kesehatan fisik dan mental, pengembangan hubungan pribadi dengan pasangan atau sahabat, hingga kegiatan sosial yang lebih luas seperti aktivitas sukarela atau pengabdian masyarakat yang memberikan rasa kebermanfaatan.

Selain itu, kegiatan seperti melanjutkan studi, berolahraga secara rutin, atau melakukan perjalanan untuk mengeksplorasi dunia juga merupakan bagian integral dari elemen "kehidupan" yang harus diseimbangkan. Bagi sebagian orang, kemampuan untuk mendalami hobi atau melakukan perjalanan jauh adalah sumber pemulihan energi yang paling efektif, yang membuat mereka tetap produktif saat kembali ke meja kerja meskipun jam kerja mereka sangat padat.

Analogi yang sering digunakan untuk menggambarkan fenomena ini adalah setelan pakaian *custom-made* atau pakaian yang dibuat khusus sesuai pesanan. Dalam analogi ini, keseimbangan kehidupan-kerja diibaratkan sebagai sepotong pakaian yang ukuran pasnya berbeda-beda bagi setiap individu. Tidak ada ukuran standar tunggal yang bisa diterapkan kepada semua orang, karena setiap orang memiliki "bentuk tubuh" psikologis dan sosial yang berbeda-beda.

Bentuk tubuh dalam analogi tersebut mencerminkan latar belakang, nilai-nilai, dan tanggung jawab yang melekat pada setiap orang. Seorang pekerja lajang mungkin memiliki kebutuhan waktu pribadi yang berbeda dibandingkan dengan seorang pekerja yang memiliki tanggung jawab mengasuh anak atau merawat orang tua yang lanjut usia. Oleh karena itu, memaksakan standar keseimbangan orang lain kepada diri sendiri sering kali hanya akan menimbulkan rasa frustrasi dan ketidakpuasan.

Aktivitas dan kebutuhan masing-masing individu juga terus berubah seiring berjalannya waktu. Kebutuhan akan waktu santai mungkin sangat besar di akhir pekan bagi seseorang, sementara bagi yang lain, kepuasan justru didapat dari keterlibatan dalam proyek sukarela di hari libur. Perbedaan preferensi inilah yang membuat strategi pencapaian keseimbangan harus bersifat sangat

fleksibel dan dinamis mengikuti perubahan musim kehidupan seseorang.

Kebutuhan akan keseimbangan yang dipersonalisasi ini menuntut kesadaran diri yang tinggi dari setiap pekerja. Seseorang harus mampu mengidentifikasi apa yang benar-benar memberikan energi dan apa yang menguras energi mereka. Tanpa pemahaman ini, individu cenderung akan mengikuti standar sosial yang mungkin tidak cocok dengan kondisi riil kehidupannya, sehingga kesejahteraan psikologis yang diharapkan justru tidak pernah tercapai.

Dalam lingkungan organisasi, pengakuan terhadap sifat subjektif keseimbangan ini sangat penting bagi para manajer dan pemimpin tim. Kebijakan yang seragam tanpa adanya ruang untuk fleksibilitas individual sering kali gagal meningkatkan kesejahteraan karyawan. Perusahaan yang maju adalah perusahaan yang mampu mendengarkan kebutuhan unik setiap karyawannya dan memberikan otonomi bagi mereka untuk merajut "setelan pakaian" keseimbangannya sendiri.

Fleksibilitas dalam organisasi memungkinkan individu untuk menyesuaikan ritme kerja dengan kebutuhan pribadinya tanpa merasa bersalah. Misalnya, mengizinkan seorang karyawan untuk pulang lebih awal demi melihat pertandingan olahraga anaknya, dengan kompensasi menyelesaikan pekerjaan di malam hari, adalah bentuk dukungan nyata terhadap keberagaman profil keseimbangan yang bersifat subjektif tersebut.

Subjektivitas ini juga memberikan perlindungan terhadap stigma "gila kerja" atau sebaliknya. Jika seseorang merasa bahagia dan sehat dengan jam kerja yang panjang karena mencintai apa yang ia kerjakan, maka hal tersebut adalah bentuk keseimbangan bagi dirinya. Keseimbangan sejati adalah kondisi di mana individu tidak merasa ada bagian dari hidupnya yang "dicuri" oleh bagian lainnya, melainkan semua bagian saling melengkapi secara harmonis.

Namun, penting juga untuk tetap menjaga kesehatan fisik sebagai batasan objektif dari subjektivitas tersebut. Meskipun seseorang merasa seimbang bekerja belasan jam sehari, tubuh manusia tetap memiliki batas fisiologis. Keseimbangan subjektif yang sehat adalah yang tetap menghormati kebutuhan dasar tubuh akan tidur, nutrisi, dan relaksasi, agar produktivitas tidak berakhir pada kelelahan fisik yang fatal di masa depan.

Bagi perempuan pekerja, subjektivitas keseimbangan ini sangat membantu dalam menavigasi ekspektasi sosial. Perempuan sering kali dihantui rasa bersalah karena standar "ibu rumah tangga sempurna" dari lingkungan sekitar. Dengan memahami bahwa keseimbangan adalah setelan pakaian khusus, perempuan dapat mendefinisikan keberhasilannya sendiri tanpa harus merasa gagal hanya karena tidak mengikuti ukuran yang ditetapkan oleh orang lain.

Memahami bahwa keseimbangan kehidupan-kerja bersifat subjektif adalah langkah awal menuju kehidupan yang lebih otentik dan bermartabat. Dengan berhenti membandingkan "ukuran pakaian" keseimbangan diri sendiri dengan orang lain, individu dapat lebih fokus pada apa yang benar-benar memberikan kebahagiaan dan kebermaknaan. Keseimbangan adalah seni merancang kehidupan yang selaras dengan nilai pribadi, sehingga setiap detik yang dihabiskan, baik di kantor maupun di rumah, menjadi investasi yang berharga bagi kesejahteraan jiwa secara menyeluruh.

B. Dampak dari Keseimbangan Kehidupan-Kerja

Keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh signifikan terhadap berbagai aspek kesejahteraan individu, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi, seperti keluarga, rumah tangga, dan hubungan sosial. Secara psikologis, keseimbangan kehidupan-kerja yang sehat dapat menurunkan tingkat stres, mengurangi risiko kejenuhan kerja, serta meningkatkan kepuasan hidup secara keseluruhan. Hal ini membuat individu lebih mampu menghadapi

tuntutan pekerjaan sekaligus menjalankan tanggung jawab rumah tangga, misalnya mengatur waktu untuk mengasuh anak, menyelesaikan pekerjaan rumah, atau mengelola prioritas keluarga tanpa merasa kewalahan.

Kesejahteraan yang dihasilkan dari keseimbangan ini bersifat multidimensional, mencakup kesehatan mental, kebahagiaan emosional, hingga stabilitas sosial. Ketika seseorang berhasil menyelaraskan dunianya, ia tidak hanya menjadi pekerja yang lebih baik, tetapi juga menjadi manusia yang lebih utuh dalam menjalankan peran-peran lainnya.

Dalam ranah keluarga dan rumah tangga, keseimbangan ini menjadi fondasi bagi keharmonisan. Kehadiran fisik yang dibarengi dengan kehadiran mental—karena tidak terdistraksi oleh beban kerja yang terbawa pulang—memungkinkan terciptanya kualitas interaksi yang jauh lebih mendalam antara anggota keluarga.

Hubungan sosial di luar lingkaran keluarga inti pun mendapatkan dampak positifnya. Seseorang yang memiliki keseimbangan hidup yang baik memiliki cadangan energi sosial untuk berinteraksi dengan komunitas, menjalin persahabatan, dan berpartisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan yang memperkaya jiwa.

Secara psikologis, manfaat utama dari keseimbangan kehidupan-kerja yang sehat adalah kemampuannya untuk menurunkan tingkat stres secara drastis. Stres sering kali muncul karena adanya perasaan "terperangkap" dalam tuntutan yang melampaui kapasitas individu, dan keseimbangan bertindak sebagai katup pelepas tekanan tersebut.

Keseimbangan yang terjaga juga secara efektif mengurangi risiko kejenuhan kerja atau yang sering dikenal dengan istilah *burnout*. Kejenuhan ini biasanya terjadi akibat paparan stres kerja yang berkepanjangan tanpa adanya periode pemulihan yang cukup di kehidupan pribadi, sehingga menjaga jarak yang sehat antara keduanya menjadi sangat vital.

Dampak psikologis lainnya yang sangat nyata adalah peningkatan kepuasan hidup secara keseluruhan. Kepuasan hidup adalah penilaian subjektif individu terhadap kualitas eksistensinya; ketika kerja dan pribadi berjalan selaras, individu merasa bahwa hidupnya memiliki makna dan keberhasilan yang merata di semua sisi.

Dengan kondisi psikologis yang stabil, seorang individu menjadi jauh lebih mampu menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan yang kompleks. Ketenangan mental memberikan kejernihan berpikir, yang sangat dibutuhkan untuk mengambil keputusan tepat, berinovasi, dan menjaga produktivitas tetap tinggi di bawah tekanan tenggat waktu.

Di sisi lain, kemampuan untuk menjalankan tanggung jawab rumah tangga juga meningkat pesat. Tanpa beban mental yang berlebihan dari kantor, tugas-tugas domestik tidak lagi dipandang sebagai beban yang melelahkan, melainkan sebagai bagian dari kontribusi kasih sayang terhadap orang-orang tercinta di rumah.

Salah satu implementasi nyata dari keseimbangan ini adalah kemampuan untuk mengatur waktu dalam mengasuh anak. Kehadiran orang tua yang seimbang secara emosional sangat krusial bagi perkembangan psikologis anak, karena anak mendapatkan perhatian yang tulus dan berkualitas tanpa terinterupsi oleh urusan profesional.

Pekerjaan rumah tangga yang sering kali menumpuk pun dapat diselesaikan dengan lebih terorganisir. Kemampuan manajemen diri yang baik—yang lahir dari keseimbangan hidup—memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan tugas domestik secara efisien tanpa merasa energi mereka terkuras habis di penghujung hari.

Mengelola prioritas keluarga menjadi lebih mudah dilakukan tanpa disertai rasa kewalahan atau *overwhelmed*. Individu dapat membedakan mana urusan yang mendesak dan mana yang bisa

ditunda, sehingga tidak terjadi tumpang tindih antara kebutuhan kantor, kebutuhan anak, dan kebutuhan pasangan.

Keseimbangan ini juga memberikan ruang bagi "waktu untuk diri sendiri" atau *me-time*. Waktu ini sangat penting bagi kesehatan mental pekerja, karena memberikan kesempatan bagi individu untuk memproses emosi, melakukan refleksi, dan menyegarkan kembali semangat sebelum kembali masuk ke dalam rutinitas kerja.

Secara emosional, individu yang memiliki keseimbangan hidup cenderung lebih stabil dan tidak mudah tersulut emosi negatif. Stabilitas emosi ini sangat bermanfaat untuk menjaga iklim positif di tempat kerja, mengurangi konflik interpersonal, dan membangun budaya kolaborasi yang lebih sehat dengan rekan sejawat.

Hubungan dengan pasangan juga akan jauh lebih harmonis. Banyak konflik rumah tangga bersumber dari stres kerja yang dilimpahkan ke pasangan; dengan adanya keseimbangan, komunikasi antar pasangan menjadi lebih jernih, penuh empati, dan jauh dari ketegangan profesional.

Dalam jangka panjang, keseimbangan kehidupan-kerja berkontribusi pada kesehatan fisik individu. Stres yang terkendali berarti risiko penyakit psikis yang bermanifestasi menjadi gangguan fisik, seperti hipertensi atau gangguan tidur, dapat ditekan seminimal mungkin.

Pekerja yang merasa kehidupannya seimbang akan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasinya. Mereka melihat perusahaan bukan hanya sebagai tempat mencari nafkah, tetapi sebagai mitra yang mendukung kualitas hidup mereka, sehingga tingkat pergantian karyawan di perusahaan tersebut akan menurun.

Bagi perempuan pekerja, manfaat ini terasa berlipat ganda karena sering kali mereka memegang beban peran domestik yang lebih berat. Keseimbangan hidup membantu mereka mematahkan

stigma bahwa perempuan harus memilih antara karier atau keluarga, dan membuktikan bahwa keduanya bisa berjalan beriringan.

Keseimbangan juga memicu tumbuhnya kreativitas. Pikiran yang rileks dan memiliki waktu untuk berekreasi sering kali menemukan ide-ide segar yang tidak terpikirkan saat seseorang berada dalam kondisi stres kerja yang terus-menerus.

Kesejahteraan sosial yang dihasilkan juga mencakup kemampuan individu untuk menjadi pendengar yang baik. Di rumah, ia bisa mendengarkan cerita anak dengan sabar; di kantor, ia bisa mendengarkan masukan rekan kerja dengan kepala dingin, menciptakan ekosistem hubungan yang sehat.

Keseimbangan kehidupan-kerja juga memberikan rasa kontrol atas hidup sendiri. Perasaan bahwa kita "memegang kendali" atas jadwal dan prioritas kita adalah salah satu prediktor terkuat dari kebahagiaan manusia, dibandingkan dengan perasaan hanya "mengikuti arus" tuntutan orang lain.

Integrasi antara kerja dan kehidupan pribadi yang sukses akan meningkatkan resiliensi atau ketangguhan. Individu menjadi tidak mudah goyah saat menghadapi badai di kantor, karena mereka memiliki pilar pendukung yang kuat di kehidupan pribadi mereka, begitu pula sebaliknya.

Pentingnya keseimbangan ini harus disadari sejak dini oleh para pekerja muda. Membangun batas yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sejak awal karier akan mencegah kerusakan mental di masa depan dan menjamin umur karier yang lebih panjang dan berkelanjutan.

Mencapai keseimbangan hidup adalah bentuk investasi terbaik pada diri sendiri. Dengan menjaga keharmonisan antara tuntutan profesional dan kebutuhan personal, seseorang sedang memastikan bahwa ia tetap menjadi individu yang produktif, dicintai oleh keluarga, dan bahagia secara pribadi.

Secara emosional, tercapainya keseimbangan ini berkaitan dengan peningkatan motivasi, kepercayaan diri, dan kesejahteraan subjektif. Individu merasa mampu menjalankan peran profesional sekaligus peran rumah tangga secara seimbang, misalnya mampu tetap fokus dan tenang menghadapi deadline pekerjaan sambil menjaga kualitas interaksi dengan pasangan atau anak. Secara sosial, keseimbangan kehidupan-kerja mendukung kualitas hubungan interpersonal, baik di lingkungan kerja maupun di rumah. Individu yang seimbang cenderung mampu berkomunikasi efektif, menavigasi konflik, dan membangun dukungan sosial yang konstruktif. Contohnya, karyawan yang memiliki keseimbangan kerja-kehidupan baik mampu bekerja sama dalam tim dengan lancar di kantor sekaligus menjaga komunikasi harmonis dengan anggota keluarga di rumah.

Dari sisi performa profesional, individu yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif, terlibat, dan memiliki kepuasan kerja lebih tinggi. Misalnya, seorang karyawan yang berhasil mengatur waktu dan energi secara seimbang dapat menyelesaikan proyek tepat waktu sambil tetap hadir dalam kegiatan keluarga penting seperti menghadiri pertemuan sekolah anak atau acara keluarga. Sebaliknya, kegagalan mencapai keseimbangan ini dapat menimbulkan konsekuensi negatif, termasuk meningkatnya stres kerja, menurunnya motivasi, dan berkurangnya efektivitas dalam menyelesaikan tugas, serta menurunkan kualitas interaksi dan tanggung jawab dalam peran rumah tangga, seperti kurangnya waktu untuk mendampingi anak atau pasangan.

Keseimbangan kehidupan-kerja berperan sebagai faktor protektif dalam membangun kualitas hidup. Individu yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan personal serta keluarga cenderung lebih adaptif, lebih puas dengan kehidupannya, dan memiliki ketahanan psikologis yang lebih baik terhadap tekanan eksternal. Hal ini terjadi karena mereka terus menavigasi ekspektasi dari pekerjaan dan kebutuhan rumah tangga secara simultan. Keseimbangan kehidupan-kerja bukan

sekadar distribusi waktu yang proporsional, tetapi keterpaduan antara peran kerja dan kehidupan personal yang memberikan kebermaknaan, kepuasan, dan kesejahteraan secara menyeluruh, baik dalam peran profesional maupun peran rumah tangga.

C. Faktor-Faktor yang Memengaruhi

Keseimbangan kehidupan-kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bekerja secara dinamis, baik dari faktor internal maupun eksternal.

1. Faktor internal

Aspek psikologis individu berperan penting dalam kemampuan mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Regulasi emosi, kepercayaan diri, kemampuan memecahkan masalah, dan terutama resiliensi membantu individu tetap adaptif dan pulih dari tekanan, sehingga menurunkan risiko stres dan konflik peran. Resiliensi berkaitan positif dengan keseimbangan kehidupan-kerja, seperti pada polisi wanita di Jawa Timur. Meskipun demikian, beberapa temuan menunjukkan hasil yang berbeda. Pada polisi wanita yang telah menikah, misalnya, efikasi diri dan optimisme ditemukan memiliki kekuatan hubungan keseimbangan kehidupan-kerja, dibandingkan dimensi resiliensi.

2. Faktor Eksternal

Dalam faktor eksternal, faktor lingkungan memiliki pengaruh signifikan. Dukungan organisasi berupa kebijakan kerja fleksibel, akses terhadap fasilitas kesejahteraan, serta budaya kerja yang inklusif berkontribusi pada terciptanya ruang yang memungkinkan individu menjaga keseimbangan. Selain itu, dukungan sosial dari keluarga, pasangan, maupun teman sebaya dapat memperkuat rasa keterhubungan dan memberikan sumber daya emosional maupun praktis untuk menghadapi tuntutan ganda. Faktor demografis, seperti status pernikahan, usia, dan norma budaya, juga ikut membentuk cara individu memaknai keseimbangan kerja dan kehidupan.

Keberadaan faktor eksternal tidak secara otomatis menjamin tercapainya keseimbangan kehidupan-kerja. Hal ini disebabkan oleh peran penting aspek internal individu dalam menafsirkan dan mengelola tuntutan dari lingkungan eksternal. Faktor internal ini meliputi persepsi individu terhadap tuntutan pekerjaan dan keluarga, kemampuan untuk mengatur emosi dan regulasi diri, serta strategi koping yang dimiliki dalam menghadapi tekanan atau konflik peran. Meskipun seseorang memiliki berbagai dukungan eksternal, manfaat dukungan tersebut tidak otomatis terasa jika individu tidak memiliki kemampuan internal yang memadai. Dengan kata lain, pencapaian keseimbangan kehidupan-kerja terjadi karena adanya kemampuan internal individu dalam mengatur dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan serta kehidupan pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, D., Damanik, F. A., Ramadhayanti, S., Kirana, S., Harahap, D. N., Sipahutar, A. N. A., Annisa, F., & Azzahrah, S. H. (2025). *Budaya patriarki sebagai fondasi ketimpangan gender di Indonesia*. Jurnal Kesehatan Tambusai, 6(2). <https://doi.org/10.31004/jkt.v6i2.46133>
- Anastasopoulou, A., Vraimaki, E., & Trivellas, P. (2023). Recovery for resilience: The mediating role of work–life balance on the quality of life of women employees. Sustainability, 15(17), 12877. <https://doi.org/10.3390/su151712877>
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). *Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility*. Personnel Psychology, 66(2), 345–376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Alias, N. S. binti, Hashim, I. H. M., & Yahaya, M. H. (2022). Psychological Well-being of Working Women in Malaysia: Married or Single is Better? International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 12(1), 2501–2511.
- Aprilia, R. T., Hayati, E. N., & Situmorang, N. Z. (2025). *Work-life balance among working women: Systematic literature review on its influencing factors*. Al Huwiyah: Journal of Woman and Children Studies, 5(1), 1-20. <https://doi.org/10.24042/7ryy1a28>

- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132–146. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.132>
- Baade, J. (2022). *Developing employee onboarding practices in times of remote work* (Master's thesis). Joint Master's Program Global Business – Canada/Peru. Retrieved from Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Februari 2024*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Bakri, R. (2023). Kontribusi psychological capital terhadap work life balance pada polisi wanita (Polwan) yang telah menikah di Mapolda Sulawesi Selatan Makassar [Skripsi, Universitas Hasanuddin]. Universitas Hasanuddin Repository. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/33402>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56(10), 781–796.
- Bernuzzi, C., Sommovigo, V., & Setti, I. (2022). The role of resilience in the work-life interface: A systematic review. *Work-a Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*. <https://doi.org/10.3233/wor-205023>
- Björntoft, S., Hallman, D. M., Mathiassen, S. E., Larsson, J., & Jahncke, H. (2020). *Occupational and individual determinants of work-life balance among office workers with flexible work arrangements*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1–14.
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O.-L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work-life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724–2744.
- Bujang, M. A., Omar, E. D., Foo, D. H. P., & Hon, Y. K. (2024). Sample size determination for conducting a pilot study to assess reliability of a questionnaire. *Restorative Dentistry &*

- Endodontics*, 49(1), e3. <https://doi.org/10.5395/rde.2024.49.e3>
- Byron, K. (2005). *A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents*. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879–889.
- Cavagnis, L., Russo, C., Danioni, F., & Barni, D. (2023). Promoting women’s well-being: A systematic review of protective factors for work–family conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(11), 6992. <https://doi.org/10.3390/ijerph20216992>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). *Construction and validation of a multidimensional measure of work–family conflict*. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Cho, M., & Lee, H. (2017). *Factors influencing work-life balance in female service workers*. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 26(4), 261–272.
- Cho, Mi-Kyung, & Lee, Hyun-Kyung. (2017). *Seobiseujik yeoseong geunloja-ui ilgwa salm-ui gyunhyeong-e yeonghyang-eul michineun yoin*. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 26(4), 261–272. <https://doi.org/10.5807/KJOHN.2017.26.4.261>
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work–family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49(2), 212–220. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.49.2.212>
- Clark, S. C. (2000). *Work/family border theory: A new theory of work/family balance*. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Connell, R. W. (2009). *Gender: In world perspective* (2nd ed.). Polity Press.

- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). *Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)*. *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Dayatri, N. F., & Mustika, M. D. (2021). *Peran dukungan sosial terhadap work-family conflict dan employment-related guilt ibu bekerja di Indonesia*. *Jurnal Psikologi Udayana*, 8(2), 72–84. <https://doi.org/10.24843/JPU.2021.v08.i02.p09>
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Boston, MA: Harvard Business School Press. <https://doi.org/10.1108/gm.2009.05324aae.001>
- Erikson, E. H. (1963). *Childhood and society* (2nd ed.). Norton.
- Eunsook, K. (2021). *Unmarried daughters and family responsibilities in contemporary Asia*. *Korean Anthropology Review*.
- European Institute for Gender Equality. (2016). *Definition of worker*. EIGE.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149–1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Fouad, N., & Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63(4), 241–251. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.63.4.241>
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*, 55, 745–774. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141456>
- Garmezy, N. (1991). Resiliency and vulnerability to adverse developmental outcomes associated with poverty. *American Behavioral Scientist*, 34(4), 416–430. <https://doi.org/10.1177/0002764291034004003>
- Grace, P. (2002). *Contemporary issues in human resource management: Gaining a competitive advantage*. *Human Resource Management Journal*, 12(1), 98–99.

- Gravetter, F. J., & Forzano, L. A. B. (2015). Research methods for the behavioral sciences.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). *When work and family are allies: A theory of work-family enrichment*. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 37(1), 10–38. <https://psycnet.apa.org/record/2010-06010-009>
- 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>
- Gupta, P., & Srivastava, S. (2021). Work–life conflict and burnout among working women: a mediated moderated model of support and resilience. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2019-1993>
- Hammer, L. B., & Demsky, C. A. (2014). *Work–family conflict and work–family enrichment: Mediating mechanisms and interventions*. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well-being*, Volume 12 (pp. 3–30). Bingley, UK: Emerald Group Publishing. [https://doi.org/10.1108/S2046-410X\(2013\)1](https://doi.org/10.1108/S2046-410X(2013)1)
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). *Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction, and mental health: A study across seven cultures*.

- Journal of Vocational Behavior, 85(3), 361–373.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). A Cross-National Study on the Antecedents of Work–Life Balance from the Fit and Balance Perspective. *Journal of Management Psychology*, 29(3), 305–321.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-018-1875-6>
- Helpside. (2019). How long does it take a new employee to get up to speed? *Helpside HR Insights*. Retrieved from <https://helpside.com>
- Heriyansah, H. (2019). Hubungan Work Engagement dan Resiliensi dengan Work Life Balance pada Anggota Polri di Polda Metro Jaya. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 123–134.
<https://repository.mercubuana.ac.id/57534/>
- Hochschild, A. R., & Machung, A. (2012). *The second shift*. Penguin Books.
- Hypeabis. (2024). *Tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan meningkat*.
- International Labour Organization (ILO). (2022). *Gender diversity and performance: Evidence from global enterprises*. ILO.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). Wiley. https://www.academia.edu/download/5320286/social_psychology_of_organizations.pdf
- Khalaf, Z. F., Khalaf, S. K., & Khalaf, N. S. (2021). *Determination the level of psychological resilience in predicting marital adjustment among women*.
- Klasen, S., & Lamanna, F. (2009). *The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: New evidence for a panel of countries*. *Feminist Economics*, 15(3), 91–132. <https://doi.org/10.1080/13545700902893106>
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). *Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research*.

- Journal of Applied Psychology, 83(2), 139–149.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Kossek, E. E., et al. (2012). *Work-family initiatives and organizational change: Overcoming policy implementation barriers*. *Work and Stress*, 26(2), 91–111.
- Levinson, D. J. (1986). A conception of adult development. *American Psychologist*, 41(1), 3–13.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543–562.
<https://doi.org/10.1111/1467-8624.00164>
- Masten, A. S. (2018). *Ordinary magic: Resilience processes in development*. Guilford Press.
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Kotrba, L. M., LeBreton, J. M., & Baltes, B. B. (2011). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 191–210.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.005>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Nugraha, P. S. A. (2022). *Hubungan resiliensi dengan work-life balance pada anggota polisi wanita di Polda Jawa Timur*. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2).
- Nunnally, J. C. (1978). *Elements of Psychometrics* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Nurhabiba, M. (2020). *Social support terhadap work-life balance pada karyawan*. *Cognicia*, 8(2), 277–295.
<https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>

- Nowak, M., & Grabowski, D. (2024). *A balanced professional and private life? Work-life balance determinants among employees in hybrid and remote work models*. *Sustainability*, 17(16), 7390. <https://doi.org/10.3390/su17167390>
- Ochiai, E., & Molony, B. (2008). *Asia's new mothers: Crafting gender roles and childcare networks in East and Southeast Asian societies*.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). *Women at work: Policies for an inclusive workforce*. Paris: OECD Publishing.
- Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Panatik, S. A., Nordin, N. A., Muhammad, S. N., & Shahrin, R. (2024). Psychosocial factors of work-life balance and resilience among Malaysian working women: A qualitative approach. *International Journal of Asian Social Science*. <https://doi.org/10.55493/5007.v14i11.5217>
- Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (2015). The glass ceiling: What have we learned 20 years on? *Journal of Organizational Effectiveness*, 2(4), 306-326. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-09-2015-0032>
- Prasad, S. (2023). To Study Life Satisfaction and Resilience Among Married Woman and Unmarried Women of Nuclear Family of Urban Bangalore- A Comparative Study. *Indian Journal of Positive Psychology*, 14(3), 215-221.
- Rahman, A. Z., Utami, P. R., & Minarsih, Y. *Wanita dewasa awal yang berkarir dan lajang: Psychological well-being, social support, and gratitude*. Jurnal Impresi Indonesia. Menunjukkan peran dukungan sosial terhadap *psychological well-being* perempuan lajang yang bekerja. <https://doi.org/10.58344/jii.v4i5.6544>
- Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58(3), 307-321. <https://doi.org/10.1002/jclp.10020>
- Robertson, I. T., Cooper, C. L., Sarkar, M., & Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A

- systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 533–562.
- Salkind, N. J. (2010). *Encyclopedia of research design*. Sage. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=pvo1SauGirsC&oi=fnd&pg=PA1149&dq=Encyclopedia+of+research+design&ots=qvc_LEp4e5&sig=6AAsbJcyw8hpUNpwzayjfrx ywBE
- Saifuddin Azwar. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi* (Edisi 2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Santrock, J. W. (2019). *Life-span development* (17th ed.). McGraw-Hill.
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling work–family balance. *Journal of Applied Psychology*, 102(4), 549–599.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204–221.
- Singh, A., Chawla, C., Farheen, S. F., Sethi, S., Sivapurapu, L., & Jain, A. K. (2024). *Work-Life Balance Policies: Impact on Employee Well-Being and Organizational Effectiveness*. *Journal of Informatics Education and Research*, 4(2). Retrieved from <https://jier.org/index.php/journal/article/view/937>
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). *The Brief Resilience Scale: Assessing the ability to bounce back*. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15(3), 194–200. <https://doi.org/10.1080/10705500802222972>
- Southwick, S. M., & Charney, D. S. (2012). *Resilience: The science of mastering life's greatest challenges*. Cambridge University Press.
- Super, D. E. (1990). *A life-span, life-space approach to career development*. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197–261). San Francisco, CA: Jossey-Bass. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)

- Timms, C., Brough, P., Siu, O.-L., O'Driscoll, M., & Kalliath, T. (2015). *Cross-cultural impact of work-life balance on health and work outcomes*. In L. Lu & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of research on work-life balance in Asia* (pp. 295–314). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781783475094.00022>
- Vashisht, M. (2024). Exploring Work-Life Balance: Challenges and Strategies for Women in the Modern Professional Landscape. *Indian Scientific Journal Of Research In Engineering And Management*. <https://doi.org/10.55041/ijsrem35678>
- Voydanoff, P. (2005). *The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation*. *Journal of Marriage and Family*, 67(2), 533–545. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x>
- Wandaweka, A. T., & Purwanti, D. (2021). *Determinan partisipasi kerja perempuan dalam sektor informal di Indonesia tahun 2019. Seminar Nasional Official Statistics, 2021*(1), 652–661. <https://doi.org/10.34123/semnasoffstat.v2021i1.994>
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2013). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108–130. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6)
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). *Development and psychometric*. *Journal of nursing measurement*, 1(2), 165–17847
- Welangan, V., Dewi, R., & Halim, F. (2024). The Influence of Psychological Empowerment and SelfCompassion on Resilience in Women with Dual Roles. *Indonesian Journal of Applied Psychology*, 10(1), 33–47.
- Winwood, P. C., Colon, R., & McEwen, K. (2013). A practical measure of workplace resilience: Developing the Resilience at Work (RAW) Scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(10), 1205–1212. <https://doi.org/10.1097/jom.0b013e3182a2a60a>

- Working With Resilience. (2018). *Resilience at Work A Framework for Coaching and Interventions* Adelaide, Australia.
<https://workingwithresilience.com.au/wp-content/uploads/2018/09/Whitepaper-Sept18.pdf>
- Wulandari, F., & Saputra, H. (2022). Resiliensi dan work-life balance. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 77-85.

PROFIL PENULIS

Ega Anggita Verlyputri, lulusan Psikologi dari Fakultas Psikologi Universitas Indonesia yang menyelesaikan studinya dalam 3,5 tahun dengan fokus pada Psikologi Industri dan Organisasi serta Human Resource Development. Selama masa pendidikan, mengembangkan minat yang kuat pada bidang pengelolaan sumber daya manusia, khususnya talent acquisition, people development, dan learning & development. Ketertarikannya tersebut diperkuat oleh pengalaman akademik dan praktik kerja yang memberinya pemahaman menyeluruh mengenai proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, administrasi pelatihan, serta pengelolaan data karyawan.

Secara profesional, saya memiliki pengalaman magang di beberapa institusi, antara lain BOSNET Distribution Indonesia, Otoritas Jasa Keuangan, dan PT Akebono Brake Astra Indonesia. Saat ini, saya menjalani peran sebagai Recruitment Intern di BOSNET Distribution Indonesia, dengan tanggung jawab melakukan screening ribuan CV kandidat, mengoordinasikan proses wawancara, membantu evaluasi kandidat, mengelola lowongan pekerjaan, hingga mendukung pelaksanaan asesmen psikologis. Sebelumnya, di Otoritas Jasa Keuangan, saya berkontribusi dalam pengembangan kompetensi SDM melalui penyusunan evaluasi pelatihan, pengelolaan administrasi program, koordinasi workshop, serta dukungan riset terkait perilaku masyarakat dan investor. Pengalaman lain di PT Akebono Brake Astra Indonesia juga memperkuat kompetensinya dalam proses rekrutmen end-to-

end, penyelenggaraan pelatihan, workforce planning, dan pengelolaan data SDM.

Didukung kemampuan komunikasi, public speaking, manajemen waktu, serta penguasaan perangkat kerja seperti Microsoft Office dan HRIS, Ega dikenal sebagai pribadi yang teliti, adaptif, dan mampu bekerja secara kolaboratif dengan berbagai pihak. Dengan bekal pendidikan, pengalaman profesional, dan sertifikasi pendukung di bidang psikologi serta organisasi, saya memiliki komitmen untuk terus berkembang sebagai profesional Human Resources yang mampu memberikan kontribusi nyata dalam proses pengembangan talenta dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Dr. Dra. Sugiarti, M.Kes., Psikolog adalah akademisi dan praktisi psikologi yang saat ini berkiprah sebagai dosen di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, konselor di Klinik Satelit Makara Universitas Indonesia, serta Psychological Service Leader di CV InsanQ Psychological Service. Latar belakang pendidikannya mencakup Sarjana Psikologi dari Universitas Padjadjaran, Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat dari Universitas Indonesia, dan Doktor Ilmu Psikologi dari Universitas Indonesia. Bidang keahlian dan minat riset yang ditekuni meliputi stres, optimisme, kesejahteraan psikologis, volunteering, serta hubungan kepribadian dengan distress psikologis.

Dalam perjalanan profesionalnya, Sugiarti aktif memadukan peran akademik, layanan psikologis, dan pengembangan masyarakat. Ia terlibat dalam organisasi profesi psikologi di tingkat nasional serta dikenal konsisten berkontribusi dalam pendidikan, pendampingan, dan penguatan layanan konseling. Dedikasinya di bidang akademik dan pengabdian juga tercermin melalui berbagai kegiatan sebagai narasumber pada tema kesehatan mental, etika praktik psikologi, trauma informed care, pencegahan perundungan, penguatan peran dosen pembimbing, serta dukungan psikososial bagi keluarga, pelajar, mahasiswa, dan komunitas.

Kontribusi ilmiahnya ditunjukkan melalui publikasi artikel pada jurnal nasional dan internasional serta penerbitan sejumlah buku di bidang konseling, psikologi positif, optimisme, dan tumbuh kembang anak. Selain aktif dalam kegiatan ilmiah, ia juga terlibat dalam berbagai program pengabdian masyarakat, termasuk skrining tumbuh kembang anak, peningkatan sensitivitas terhadap peserta didik berkebutuhan khusus, serta pelatihan psychological first aid dan layanan dukungan psikososial. Dengan kombinasi pengalaman akademik, praktik profesional, publikasi ilmiah, dan keterlibatan sosial yang luas, Sugiarti memiliki profil yang kuat sebagai pendidik, psikolog, konselor, penulis, dan narasumber yang mampu menjembatani kebutuhan dunia akademik dengan persoalan nyata di masyarakat.

RESILIENSI DI DUNIA KERJA

PERSPEKTIF PEKERJA PEREMPUAN

Buku ini membedah ketangguhan luar biasa pekerja perempuan dalam menavigasi tantangan di era modern. Fokus utamanya terletak pada fenomena peran ganda, di mana perempuan harus menyelaraskan ambisi profesional dengan tanggung jawab domestik yang kompleks.

Melalui eksplorasi mendalam, pembaca diajak memahami bagaimana resiliensi terbentuk sebagai mekanisme koping menghadapi tekanan mental dan beban kerja. Buku ini menawarkan perspektif strategis dalam mewujudkan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, sekaligus memberikan panduan praktis bagi perempuan untuk tetap berdaya, bertumbuh, dan mempertahankan kesejahteraan psikologis di tengah tuntutan karier maupun keluarga.



PENERBIT KBM INDONESIA
Anggota IKAPI
0813 5751 7526 / (0353) 3234874
Kantor : Maguwoharjo, Depok, Sleman-Yogyakarta
@penerbitbukujogja
@penerbit.kbm

ISBN 978-634-278-370-2

