

## **Work-Life Balance dalam Kepemimpinan Perempuan: Studi Kasus Pemimpin Perpustakaan Perempuan Perguruan Tinggi**

Mega Adjie Wikhda<sup>1\*</sup>, Ramadhanita Mustika Sari<sup>2</sup>, Ajrun 'Azhim Al As'hal<sup>3</sup>

<sup>1\*,2,3</sup>Univeristas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta; <sup>1\*</sup>23200012035@student.uin-suka.ac.id,  
<sup>2</sup>ramadhanita.sari@uin-suka.ac.id, <sup>3</sup>23200012015@student.uin-suka.ac.id

\*Penulis Korespondensi

Artikel Dikirim: 23 Juni 2024

Artikel Diterima: 25 Juni 2025

Artikel Dipublikasikan: 30 Juni 2025

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana pemimpin perpustakaan perempuan di perguruan tinggi mampu membangun dan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*Work-life balance*). Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, melibatkan tiga informan perempuan yang menjabat sebagai kepala perpustakaan di beberapa universitas di Jawa Tengah dan Yogyakarta. Analisis data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, dengan teknik triangulasi untuk menjamin validitas data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga informan telah memenuhi tiga aspek utama *Work-life balance* menurut Greenhaus, Collins, dan Shaw, yaitu *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Selain itu, strategi yang digunakan oleh ketiganya mengacu pada lima strategi dari Fisher (2006), yakni *alternating*, *outsourcing*, *bundling*, *simplifying*, dan *techflexing*. Strategi tersebut terbentuk secara bertahap dan semakin disesuaikan setelah informan memiliki anak. Dukungan dari keluarga, khususnya suami dan anak, menjadi faktor utama keberhasilan mereka dalam menyeimbangkan peran ganda sebagai pemimpin, ibu, istri, dan individu. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa perempuan dapat menjalankan kepemimpinan secara efektif tanpa mengabaikan peran domestik, asalkan terdapat strategi adaptif dan lingkungan yang suportif.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Perpustakaan, Strategi, Wanita Karier, *Work-life balance*

**Abstract:** This study aims to examine how female library leaders in higher education are able to build and maintain *Work-life balance*. This study used a qualitative approach with a case study method, involving three female informants who served as heads of libraries in several universities in Central Java and Yogyakarta. Data analysis was conducted through in-depth interviews, observation, and documentation, with triangulation techniques to ensure data validity. The results showed that the three informants have fulfilled the three main aspects of *Work-life balance* according to Greenhaus, Collins, and Shaw, namely *time balance*, *involvement balance*, and *satisfaction balance*. In addition, the strategies used by the three informants refer to Fisher's (2006) five strategies, namely *alternating*, *outsourcing*, *bundling*, *simplifying*, and *techflexing*. The strategy was formed gradually and increasingly adjusted after the informants had children. Support from family, especially husbands and children, is a major factor in their success in balancing their dual roles as leaders, mothers, wives, and individuals. This research illustrates that women can exercise leadership effectively without neglecting domestic roles, provided there are adaptive strategies and a supportive environment.

**Keywords:** Career Women, Leadership, Library, Strategy, *Work-life balance*

## 1. Pendahuluan

*Work-life balance* (WLB) merupakan isu krusial dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya bagi pemimpin perempuan yang harus menyeimbangkan tuntutan profesional dan tanggung jawab domestik (Bianchi & Milkie, 2010). Dalam konteks perpustakaan perguruan tinggi, perempuan pemimpin tidak hanya dituntut untuk menjalankan fungsi manajerial dan pelayanan akademik, tetapi juga tetap menghadapi ekspektasi sosial sebagai figur utama dalam keluarga. Ketegangan antara dua peran ini sering kali memunculkan tekanan psikologis dan memengaruhi kinerja serta kesehatan mental (Rahayu, Abdillah, & Oemar, 2023). Data dari (International Labour Organization, 2023) menunjukkan bahwa perempuan pekerja rata-rata menghabiskan waktu dua hingga tiga kali lebih banyak untuk pekerjaan rumah tangga dibandingkan laki-laki, yang menunjukkan beban ganda yang signifikan. Di sektor pendidikan tinggi, studi juga menemukan bahwa pemimpin perpustakaan perempuan kerap menghadapi tantangan serupa, dengan risiko kelelahan dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, penting untuk melakukan kajian mendalam mengenai bagaimana pemimpin perempuan di perpustakaan perguruan tinggi mengelola *Work-life balance* mereka. Studi ini diharapkan mampu memberikan wawasan bagi pengembangan kebijakan kelembagaan yang responsif gender serta mendukung terwujudnya model kepemimpinan perempuan yang berkelanjutan dan seimbang antara kehidupan kerja dan pribadi.

Data yang dirilis pada tahun 2023 menunjukkan banyaknya perempuan pekerja di tahun 2022 sebanyak 52,7 juta di Indonesia (mpr.go.id). Dapat diartikan bahwa pekerja perempuan berjumlah 38,98 persen dari jumlah keseluruhan pekerja di Indonesia (Moerdijat, 2023). Menurut data yang diterima dari BPS, pekerja perempuan yang memiliki kedudukan sebagai pemimpin serta ketatalaksanaan hanya sebesar 0,78 persen. Persentase ini tentunya terus mengalami kenaikan dalam kurun 10 tahun terakhir (Badan Pusat Statistik, 2024). Perempuan pekerja dapat diartikan sebagai wanita karier. Wanita karier sendiri merupakan seorang individu yang tengah menekuni sebuah profesi serta melaksanakan berbagai macam aktivitas guna meningkatkan hasil serta prestasi. *Work-life balance* memiliki artian sebuah situasi di mana seorang individu mempunyai waktu yang seimbang antara waktu untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan serta bersantai bersama keluarga.

Sementara itu, penelitian mengenai *Work-life balance* pada pemimpin perempuan juga telah dilaksanakan oleh peneliti yang sudah terdahulu. Namun, pada penelitian-penelitian tersebut tidak menyinggung pemimpin sebuah perpustakaan di lingkungan universitas. Penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2021) mengenai *Work-life balance* pada pejabat wanita yang ada di salah satu universitas di Indonesia yang menunjukkan hasil bahwa wanita karier belum mampu menyeimbangkan dirinya dalam hal WIPL (*Work Interference with*

*Personal Life*) dan WEPL (*Work Enchacement of Personal Life*). Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Wei Hua et al. (2018) mengenai *The relationship between work-life balance and women leadership performance: The mediation effect of organizational culture*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh mediasi yang signifikan dan positif terhadap hubungan antara *Work-life balance* dan kinerja kepemimpinan perempuan di Tiongkok. Temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan yang baik antara *Work-life balance* dan budaya organisasi akan menghasilkan kepemimpinan perempuan yang tinggi. Serta penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2021) mengenai *Work-life balance* pada wanita karier yang telah berkeluarga menjelaskan guna mencapai *Work-life balance* terdapat beberapa pemenuhan aspek di antaranya time balance, involvement balance, dan satisfaction balance. Selain itu, dalam membangun *Work-life balance*, terdapat faktor-faktor pendukung yaitu *simplifying, outsourcing, bundling, techflexing, dan alternating*. Secara lebih lanjut terdapat strategi lain yang digunakan ialah mereka sadar dan bertanggung jawab terhadap peran yang dimilikinya, dan memiliki komitmen dalam menjalankan pembagian tugas yang telah disepakati bersama dengan pasangan.

Penelitian ini memiliki perbedaan signifikan dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang umumnya membahas *Work-life balance* secara umum dalam konteks dunia kerja atau berfokus pada karyawan perempuan tanpa membedakan posisi kepemimpinan. Sebagian besar studi terdahulu lebih menitikberatkan pada sektor korporasi atau industri, sementara kajian mengenai *Work-life balance* dalam kepemimpinan perempuan di lingkungan perpustakaan perguruan tinggi masih sangat terbatas. Selain itu, penelitian ini tidak hanya menyoroti aspek personal dan profesional pemimpin perempuan, tetapi juga menempatkan budaya organisasi sebagai konteks penting yang memengaruhi strategi dan keberhasilan mereka dalam mencapai keseimbangan hidup dan kerja. Penelitian mengenai work-life balance pada pemimpin perpustakaan perempuan di beberapa universitas, setidaknya terdapat dua alasan yang menjadi dasar. Alasan pertama ialah guna mengetahui bagaimana cara pemimpin perpustakaan perempuan di beberapa universitas dalam mengatur waktu untuk bekerja dan waktu untuk kegiatan di rumah (*work-life balance*). Kedua ialah strategi yang digunakan oleh para pemimpin perpustakaan perempuan di beberapa universitas di Jawa Tengah dan Yogyakarta khususnya dalam menyeimbangkan peran mereka.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk mengeksplorasi secara mendalam pengalaman *work-life balance* pemimpin perpustakaan perempuan di lingkungan perguruan tinggi. Subjek penelitian dipilih secara purposive, yaitu para kepala atau koordinator perpustakaan perempuan yang telah menjabat minimal dua tahun di institusi perguruan tinggi negeri maupun swasta. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur, observasi non-partisipatif, dan

dokumentasi terkait kebijakan kerja serta aktivitas keseharian informan. Analisis data dilakukan secara tematik dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sesuai dengan model Miles dan Huberman (1992). Untuk menjamin validitas data, digunakan teknik triangulasi sumber dan metode, serta member *checking* kepada informan utama. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap bagaimana pemimpin perpustakaan perempuan menavigasi peran profesional dan personal mereka, serta sejauh mana budaya organisasi berperan dalam mendukung terciptanya keseimbangan tersebut.

Penelitian ini memiliki fokus terhadap *work-life balance* pada pemimpin perpustakaan perempuan di Universitas. Tujuan adanya penelitian ini ingin mengetahui bagaimana bentuk *work-life balance* yang terjadi pada pemimpin perpustakaan perempuan di Universitas, Strategi apa saja yang dilakukan oleh pemimpin perpustakaan perempuan dalam guna tercapai *work-life balance* Hasil penelitian yang nantinya diharapkan dapat memberikan gambaran kepada pembaca, maupun pemimpin perpustakaan perempuan dalam menjalani kehidupan, serta bekerja.

## **2. Sekilas Tentang Work-Life Balance**

Greenhaus, Collins, dan Shaw mengemukakan bahwa terdapat tiga aspek mendasar dalam konsep *work-life balance*, yaitu *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). *Time balance* merujuk pada kemampuan individu untuk membagi waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Involvement balance* menunjukkan sejauh mana seseorang dapat terlibat secara emosional maupun kognitif dalam kedua peran tersebut tanpa mengabaikan salah satunya. Sementara itu, *satisfaction balance* mencerminkan tingkat kepuasan yang seimbang yang dirasakan individu dari perannya di dunia kerja maupun kehidupan persona ketiganya mencerminkan sejauh mana individu dapat membagi waktu, energi, serta kepuasan secara seimbang antara peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). Byrne (2005) dalam Nurani & Nilawati (2016) mengemukakan bahwa *work-life balance* memiliki manfaat bagi perusahaan seperti meningkatkan produktifitas, mengurangi tingkat absensi, memaksimalkan tersedianya tenaga kerja, dan mengurangi biaya. Selain itu, manfaat bagi karyawan yaitu memiliki rasa tanggung jawab dan rasa memiliki yang lebih besar terhadap perusahaan, memiliki hubungan baik dengan perusahaan, lebih baik dalam mengontrol kehidupan pekerjaannya, dan karyawan tidak membawa masalah keluarga dalam pekerjaan.

### 3. Gambaran *Work-life Balance* pada Pemimpin Perpustakaan Perempuan di Beberapa Perguruan Tinggi

Subjek dalam penelitian ini berjumlah tiga orang. Subjek pertama dalam penelitian ini adalah seorang kepala perpustakaan perempuan NDF di UMY (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta) yang menjabat mulai dari 2020-2025 dan telah bekerja di UMY sejak 1998 dengan posisi awal staf rektorat UMY. NDF memiliki tiga orang anak, yang paling kecil berumur 13 tahun dan suami NDF saat ini juga bekerja sebagai salah satu penanggung jawab *database* salah satu prodi di UMY. Selain menjadi Ibu, istri, serta perempuan karir, NDF juga aktif dalam kegiatan yang diadakan oleh UMY meski begitu NDF didukung penuh oleh keluarga tak terkecuali sang suami. Latar belakang pendidikan NDF sendiri ialah S2 yang berhasil ia selesaikan dengan beasiswa di UGM pada tahun 2012-2014. Sejak awal memiliki anak NDF dibantu oleh ART (Asisten Rumah Rangka) yang tugasnya hanya mengurus anak-anak NDF, NDF juga seringkali mendapatkan tugas untuk keluar kota, akan tetapi anak kedua serta ketiga NDF mendukung penuh hal tersebut. NDF juga mengungkapkan bahwasannya ia memiliki strategi tersendiri untuk membangun *work-life balance*.

Kemudian Informan kedua yaitu IWA selaku kepala perpustakaan perempuan UIN Syaifuddin Zuhri Purwokerto, memiliki empat orang anak yang saat ini salah satunya masih Balita. Sang suami bekerja di salah satu instansi pemerintah. IWA selain menjadi seorang ibu beliau juga sebagai seorang pendakwah di lingkungannya. Sang suami yang juga menjabat sebagai bendahara RT menuntut IWA juga untuk turut terjun ke masyarakat. Sang suami juga mendukung penuh IWA untuk mengikuti berbagai macam aktivitas. Memiliki latar belakang pendidikan S2 IWA juga memiliki kegemaran di bidang menulis, ia mengikuti banyak kegiatan yang tentunya juga didukung oleh sang suami. Selain itu ia juga memperkejakan ART yang khusus untuk mengurus anaknya, dan untuk kegiatan rumah tangga ia melakukan secara mandiri yang tentunya dibantu oleh suaminya. IWA juga memiliki cara untuk membagi waktu untuk bekerja dan waktu untuk keluarga.

Selanjutnya Informan ketiga yaitu RH, kepala perpustakaan Universitas Setia Budi Solo. Latar belakang pendidikan yang RH tempuh ialah dengan menyelesaikan program sarjana di UIN Sunan Kalijaga dengan program studi Ilmu Perpustakaan dan Informasi serta S2 yang linier di kampus yang sama juga. Mengawali karirnya sebagai pustakawan di SMK N 1 Surakarta pada tahun 2007-2012, dilanjut dengan menjadi seorang pustakawan IKA Dr Moewardi Surakarta tahun 2012-2014, sempat menjadi seorang tutor S1 Ilmu Perpustakaan Universitas Terbuka di tahun 2009 hingga saat ini, serta sejak 2016 hingga sekarang mengepakkan sayap karirnya di Universitas Setia Budi Solo. Tak hanya itu RH juga mempunyai beberapa bisnis yang ia tekuni, membuka peluang kerja dengan membuka Mada Mart serta Mada Coffe, dan Clothing Mada. Tak hanya itu RH juga aktif di kegiatan sosial seperti contoh ia

aktif di beberapa forum seperti FPPTI Jateng dan IPI Surakarta, dalam hal ini RH sangat didukung baik oleh suami ataupun anaknya. RH mempunyai dua orang anak laki-laki, anak pertama RH berusia 14 tahun dan yang terakhir berumur 11 tahun, RH juga menggunakan jasa ART untuk membantunya pada kegiatan rumah, namun sebisa mungkin RH juga mengurus rumah serta anak dan suami sendiri, ART ia pergunakan tenaganya untuk mengawasi anaknya ketika ia sedang bekerja ataupun dinas keluar kota. RH tentunya mempunyai cara agar kehidupan dalam bekerja maupun menjalankan peran sebagai seorang ibu dan istri dapat berjalan secara seimbang. Oleh karenanya, penelitian ini berfokus pada bagaimana cara NDF, IWA, ataupun RH dalam menyeimbangkan serta mengatur antara kehidupan bekerja, keluarga, serta waktu untuk dirinya.

Greenhause, Collins dan Shaw mengartikan bahwasannya terdapat tiga aspek untuk menguraikan *work-life balance*. Pemaparan pengalaman para informan penelitian ini diarahkan sesuai teori di atas yakni pada aspek *time balance*, *involvement balance*, dan *Satisfaction Balance*.

### 3.1 Time Balance

*Time balance* sendiri memiliki arti keseimbangan pada jumlah waktu yang dihabiskan seorang individu pada penuntasan antara pekerjaan dengan keluarga (Rahmayati, 2021). Pada aspek ini, keseimbangan waktu yang dimiliki seorang karyawan dalam mengalokasikan waktu untuk menuntaskan tuntutan pekerjaan dengan membagi waktu untuk menuntaskan perannya sebagai istri serta seorang ibu. Oleh karenanya pada aspek ini karyawan tidak boleh terbebani oleh pekerjaan yang mana pekerjaan ini sudah pasti mengurangi waktu mereka untuk berkumpul dengan keluarga. Dengan kata lain pekerjaan mereka tidak mengganggu keprofesionalan mereka serta tentunya dapat membagi waktu.

Dalam menjalankan peran sebagai pemimpin perpustakaan, ketiga informan menunjukkan kemampuan pengelolaan waktu yang efektif antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga, atau yang disebut *time balance*. NDF, yang menjabat sebagai kepala perpustakaan di sebuah perguruan tinggi swasta, mengaku tidak mengalami kesulitan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga. Ia menerapkan sistem pembagian waktu yang fleksibel namun terstruktur bersama suami, sehingga keduanya saling memahami jika salah satu tengah sibuk. Dalam kapasitasnya sebagai pemimpin, NDF tetap mampu menjalankan tugas manajerial dan pembinaan staf perpustakaan tanpa mengabaikan fungsi domestiknya. Waktu luang pun ia manfaatkan untuk *quality time* bersama keluarga, termasuk liburan, sebagai bentuk relaksasi sekaligus penguatan relasi emosional.

*"Kalau saya dan suami sendiri sudah sepakat ketika kami memiliki sama-sama kesibukan artinya salah satu di antara kami tentunya memiliki tanggung jawab untuk memahami"*

*masing-masing anak kami terkait kesibukan kami masing-masing, dan alhamdulillah anak-anak juga memahami hal demikian.” (NDF, Wawancara, 11 Juni 2024)*

Begitu pula dengan IWA, yang memimpin perpustakaan di institusi berbasis keagamaan, menyatakan bahwa pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga berjalan dengan baik. Kedewasaan anak-anak serta keterlibatan suami dalam urusan rumah tangga sangat membantu IWA untuk tetap fokus pada tugas kepemimpinannya. Ia mampu menjalankan peran sebagai pemimpin lembaga informasi yang aktif dalam kegiatan literasi, sembari tetap hadir dalam momen penting keluarga. Ketekunannya dalam menulis dan aktif di masyarakat pun menunjukkan bahwa ia dapat menyeimbangkan waktu untuk berbagai aspek kehidupannya.

*“Alhamdulillahnya anak-anak saya mengerti serta anak saya yang pertama juga turut andil dalam memberikan pemahaman kepada adik-adiknya. Demikian dengan suami, suami begitu mendukung saya untuk ikut dalam berbagai kegiatan, dan ketika saya lelah, beliau mau untuk berbagi tugas.” (IWA, 12 Juni 2024)*

Sementara itu, RH sebagai kepala perpustakaan di universitas swasta sekaligus pelaku bisnis, menunjukkan penguasaan time management yang luar biasa. Ia mengaku dapat membagi waktu secara optimal antara kepemimpinan perpustakaan, aktivitas bisnis, dan tanggung jawab keluarga. Meskipun jadwalnya padat, RH mampu menjaga keseimbangan tanpa merasa terbebani. Ia menyadari bahwa ketika berada di rumah, fokus utama dialihkan pada keluarga, meskipun sesekali tetap mengerjakan hal-hal administratif terkait pekerjaannya. Dukungan suami dan kemandirian anak-anak menjadi penopang utama keberhasilannya menjalankan peran ganda ini.

*“Sejauh ini si mbak, saya merasa enjoy-enjoy saja ya dalam menjalani peran, entah itu peran sebagai seorang kepala ataupun peran sebagai seorang ibu dan istri, karena suami memang yang benar-benar mendukung penuh kegiatan yang saya lakukan si mbak. Jadi semua terasa ringan, dan suami benar-benar memahami banget.” (RH, 15 Juni 2024)*

Ketiga informan membuktikan bahwa *time balance* dalam kepemimpinan perempuan bukan sekadar persoalan pembagian waktu teknis, melainkan keterampilan strategis dalam mengelola peran profesional dan domestik secara seimbang dan berkelanjutan.

### **3.2 Involvement balance**

Aspek ini mengacu terhadap keseimbangan psikologis individu dalam memenuhi peran pada pekerjaan maupun keluarga. Pada *involvement balance* sendiri ketika seorang karyawan mampu terlibat secara fisik serta emosional pada pekerjaan serta keluarganya, maka aspek *involvement balance* dapat dikatakan tercapai (Kapahang, Lovihan, & Hartati, 2022).

Sebagai pemimpin perpustakaan, ketiga informan menunjukkan karakteristik kepemimpinan yang kuat, adaptif, dan komunikatif. NDF, misalnya, tidak hanya menikmati perannya sebagai kepala perpustakaan, tetapi juga aktif membangun komunikasi yang baik

dengan bawahan. Ia menjadikan pengalaman konferensi dan tugas luar kota sebagai sarana pengembangan diri sekaligus membangun jejaring profesi. Dukungan dari keluarga, khususnya suami dan anak-anaknya, memberinya ruang untuk berkembang sebagai pemimpin tanpa harus mengorbankan peran domestik.

*“Sejauh ini ya mba, saya ngerasa menikmati dan selalu bersyukur tentunya, diberikan keluarga yang mau memahami dan mengerti. Dari awal menikah suami juga tau apa yang saya senang, saya yang suka traveling juga didukung penuh sama suami dan anak bahkan ketika kemarin saya diberikan kesempatan untuk tugas keluar negeri saya sempat bertanya pada anak saya gapapa kan kalau saya keluar negeri, dan jawaban anak-anak saya masya Allah sangat mendukung penuh. Dan misal suami saya juga tentunya ada kalanya butuh waktu untuk dirinya sendiri ya saya engga melarang, contoh futsal atau sekedar makan dengan teman kantornya saya persilahkan.” (NDF, Wawancara, 11 Juni 2024)*

Hal serupa ditunjukkan oleh IWA, yang dalam kepemimpinannya tetap konsisten mengembangkan diri melalui berbagai ajang menulis dan kegiatan intelektual lainnya. Sebagai kepala perpustakaan, IWA memadukan peran profesional dan sosial dengan baik, serta didukung oleh keluarga yang memahami dinamika pekerjaannya. Sikap suportif dari suami menjadi salah satu kunci keberhasilannya dalam menjalankan tugas kepemimpinan secara optimal.

*“Sejauh ini si suami ibu selalu mendukung ya mbak, begitupun anak, terkaang suami juga membantu memberikan pengertian kepada mereka. Jadi ya aman-aman saja, dan tentunya suami sangat-sangat mendukung penuh apapun yang saya lakukan dan ridho.” (IWA, Wawancara, 12 Juni 2024)*

Sementara itu, RH menunjukkan kemampuan manajerial yang luas tidak hanya dalam mengelola perpustakaan tetapi juga dalam menjalankan bisnis pribadi dan kegiatan sosial. Meskipun memiliki banyak tanggung jawab, RH mampu menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan, keluarga, dan dirinya sendiri. Ia juga menerapkan prinsip kepemimpinan yang berbasis empati dan fleksibilitas, menjadikan dukungan keluarga sebagai fondasi utama dalam menavigasi berbagai peran yang diembannya.

*“Kalau ditanya bersyukur engga, ya tentu saya sangat bersyukur mba, karena saya sendiri betul-betul diberikan kesempatan oleh keluarga saya untuk meniti karir serta mencoba berbagai hal baru. Dan suamipun gak nuntut yang aneh-aneh jadi ya saya menjalani semua dengan senang hati.” (RH, Wawancara, 15 Juni 2024)*

Ketiganya memperlihatkan bahwa kepemimpinan perempuan dalam institusi perpustakaan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis dan administratif, tetapi juga didukung oleh keterampilan interpersonal, pengelolaan peran ganda, dan sinergi antara kehidupan kerja dan pribadi.

### 3.3 Satisfaction Balance

*Satisfaction Balance* merupakan aspek yang mengacu pada keseimbangan antara kepuasan seorang individu dengan peran pada pekerjaan atau keluarga (Ariawaty & Cahyani,



2019). Pada aspek ini kepuasan seorang karyawan akan muncul apabila mereka memiliki anggapan bahwa apa yang telah dilakukan selama ini dapat dikatakan cukup baik serta dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan ataupun keluarga.

Sebagai pemimpin perpustakaan, ketiga informan tidak hanya menjalankan peran struktural dan manajerial dengan profesional, tetapi juga menunjukkan kepuasan pribadi atas pencapaian yang telah diraih, sekaligus tetap menjaga harmoni dalam kehidupan keluarga. NDF, misalnya, menyatakan bahwa meskipun memiliki berbagai peran sebagai kepala perpustakaan, istri, dan ibu ia mampu menjalankan semuanya secara proporsional. Ia merasa puas dengan perannya saat ini dan terus berupaya untuk meningkatkan kualitas diri, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Keberhasilan ini tak lepas dari sistem pembagian peran yang jelas dan dukungan penuh dari suami serta anak-anaknya, yang memahami dan menghargai profesi NDF.

*"Kalau ditanya puas atau engga dengan pencapaian serta peran yang kini saya jalani ya bisa dikatakan puas si mba, tapi ya kalau bisa lebih upgrade diri ya saya pilih itu, karena saya dan suami juga pembagian tugas sudah jelas serta tentu saling mendukung kegiatan yang dijalani satu sama lain." (NDF, Wawancara, 11 Juni 2024)*

Hal serupa juga tercermin pada IWA, yang merasakan kepuasan tersendiri dalam menjalankan amanah sebagai pemimpin perpustakaan. Sejak awal, ia telah mendapat dukungan suami saat menempuh pendidikan lanjutan hingga kini dipercaya memegang tanggung jawab kepemimpinan. Bagi IWA, dukungan tersebut menjadi motivasi penting untuk terus berkarya dan meningkatkan kapasitasnya sebagai pemimpin yang berdaya dan produktif. Kepuasan itu muncul bukan semata-mata dari jabatan, tetapi dari kemampuan untuk menjalani peran ganda tanpa mengorbankan satu sisi kehidupan.

*"Kalau diingat-ingat perjalanan saya sebelum sampai saat ini ibu juga ndak menyangka mbak, bener-bener ridho dari suami juga. Sebelum menjadi kepala dulu saya memang lebih suka nulis dan saya bahkan mengajukan hal itu kepa kepala-kepala sebelumnya. Dan sekarang ketika amanah yang lebih besar ini datang saya dikatakan puas ya alhamdulillah tapi kalau bisa ya saya akan terus meningkatkan hal ini." (IWA, Wawancara, 12 Juni 2024)*

RH pun menunjukkan hal serupa. Dengan peran ganda sebagai kepala perpustakaan, ibu rumah tangga, dan pengusaha, ia tetap merasa mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Dukungan keluarga, terutama suami dan anak-anaknya, menjadi energi positif yang memperkuat semangatnya. Kepuasan yang dirasakan RH tidak hanya berasal dari pencapaian profesional, tetapi juga dari keberhasilannya mengatur waktu, menjaga keharmonisan rumah tangga, serta membangun hubungan yang erat dengan keluarga dan lingkungan kerja.

*"Alhamdulillahnya mba dengan kegiatan saya saat ini baik itu pekerjaan, bisnis, maupun keluarga masih bisa dihandle ya, lagi-lagi suami saya tentunya turut andil dalam kesuksesan saya ini, anak-anak juga mendukung penuh, bahkan mereka cenderung senang karena saya bisa sampai sejauh ini." (RH, Wawancara 15 Juni 2024)*

Ketiga informan ini menunjukkan bahwa pemimpin perempuan di bidang perpustakaan mampu membangun kepemimpinan yang seimbang dan bermakna. Mereka tidak hanya menjadi pemimpin dalam arti administratif, tetapi juga pemimpin yang mampu menciptakan keseimbangan emosional, sosial, dan spiritual, baik di ruang kerja maupun dalam lingkup domestik. Kepuasan peran yang mereka rasakan mencerminkan keberhasilan dalam menerapkan *Work-life balance* yang terintegrasi dan berkelanjutan.

#### 4. Strategi *Work-Life Balance*

Menurut Fisher (2006) dalam Hendriani (2023) mengemukakan bahwasannya terdapat lima strategi pada pembentukan *work-life balance* diantaranya:

##### 4.1 *Alternating*

*Alternating* sendiri merupakan sebuah strategi yang dilakukan oleh seseorang dengan cara menyusun kegiatan alternatif, seperti halnya melakukan relaksasi ditengah pekerjaan yang cukup padat. Strategi ini memungkinkan individu untuk melakukan relaksasi atau kegiatan non-pekerjaan di sela-sela jadwal kerja yang padat, guna menghindari stres dan kelelahan. Menurut Fisher (2006), *alternating* membantu individu menjaga energi dan fokus dengan menciptakan ritme kerja yang lebih seimbang antara tuntutan profesional dan kebutuhan pribadi (Pratiwi, 2021).

Informan pertama yaitu NDF ditemukan bahwa meskipun di sela-sela kesibukannya sebagai seorang ibu, istri, serta pekerja. Ia tetap meluangkan waktu untuk melakukan sebuah relaksasi dengan cara kumpul dengan sesama pustakwan di UMY dengan sekedar bercengkrama dan mendengarkan curhatan ataupun saling memberikan masukan dengan sesama kawan pustakawan. Dari sinilah ia dapat mendalami karakter dari masing-masing bawahannya. Tak hanya itu, belakangan NDF juga giat mengikuti kegiatan PKK yang ada di lingkungan Rtnya, sehingga selain menjadi ibu rumah tangga, ia kini juga aktif di PKK yang menurutnya hal ini sebagai sarana relaxsi itu sendiri.

*"Jadi, kalau dikata capek atau engga, menurut saya engga juga ya, karen saya sendiri melakukan hal itu dengan enjoy, dan engga yang spaneng, jadi ya saya pribadi sangat menikmati hal ini, bekerja ia, melakukan peran sebagai seorang ibu dan istri juga ia. Dan akhir-akhir ini ketika menjadi seorang pemimpin otomatis saya juga mau tidak maukan harus mendalami karakter dari masing-masing bawahan saya, jadi ya hal ini saya manfaatkan juga sebagai sarana untuk sharing ataupun saling memberi masukan. Dan terkadang mendengar cerita mereka itu seru, dan hal ini makin mempererat hubungan saya dengan mereka juga kan. Begitupun di PKK, dengan saya bertemu teman-teman PKK ngobrol sama mereka juga seru-seru aja, jadi ya saya juga enjoy."* (NDF, Wawancara, 11 Juni 2024)

Sedangkan Informan IWA, meskipun di tengah kesibukannya sebagai seorang pemimpin perpustakaan merupakan sebuah pekerjaan yang mengurus tenaga serta pikiran, IWA masih bisa meluangkan waktu juga untuk lingkungannya. Setiap ada kegiatan dilingkungannya

seringkali IWA diminta untuk mengisi serta menjadi pembicara untuk kegiatan rohani. Hal ini membuat IWA senang karena baginya berbagi ilmu merupakan kegiatan yang mengasyikkan.

*"Jadi gini mbak Ida, selain kesibukan saya sebagai kepala, dan kebetulan sekali suami saya juga sebagai bendahara RT jadi ya mau tidak mau saya jga dituntut untuk aktif dalam kegiatan bermasyarakat kan, dan dulu itu awal mulanya saya diminta untuk bagian doa ketika ada acara PKK, dan lama kelamaan saya diminta untuk mengisi dan memberikan beberapa petuah ketika kagiatan."* (IWA, Wawancara, 12 Juni 2024)

Sementara Informan RH ketika diwawancarai, ia menyampaikan bahwa yang ia lakukan untuk relaksasi ia melakukan perkumpulan dengan berbagai macam kegiatan sosial. Ia senang dengan bertemu banyak orang dan saling bertukar pikiran, terkadang juga menemani kegiatan anak semisal anak sedang menguti lomba juga bagian dari dirinya untuk melepas kepenatan, terkadang ia dan suami juga merencanakan sebuah liburan tentunya.

*"Kebetulan saya pribadi mba juga mengikuti beberapa kegiatan sosial. Jadi ya bertemu banyak orang saya juga senang tentunya, terkadang saya juga mengantarkan anak saya untuk menajalankan hobinya, dan itu bagian dari saya menyempatkan waktu untuk anak, dan sebagai sarana hiburan ya. Dan kadang saya dan suam sesekali menjadwalkan untuk liburan."* (RH, Wawancara 15 Juni 2024)

## 4.2 Outsourcing

*Outsourcing* ialah sebuah strategi yang dilakukan oleh individu guna mewakili dari beberapa pekerjaan yang yang memunyai sifat sampingan atau dapat dikatakan menjadi prioritas kedua akan tetapi tidak lupa untuk memegang tanggungjawab di pekerjaan utamanya (Pratiwi, 2021).

Pada strategi *outsourcing* Informan NDF meminta bantuan pada orang lain, atau kata lain NDF mempekerjakan Asisten Rumah Tangga untuk mengurus anaknya. Dalam menjalankan fungsi perannya, NDF dibantu oleh ART dan suaminya. NDF menyampaikan bahwa pada tugas memasak dan menyiapkan kebutuhan rumah ia tetap melakukannya sendiri, contoh sederhananya menyiapkan masakan bahkan ia memasakkan sang ART juga. NDF mempekerjakan ART hanya untuk mendampingi kegiatan anaknya seperti memandikan, bermain, menjaga anaknya ketika dirumah, dan lain sebagainya.

*"Kebetulan sejak adanya anak pertama, saya dan suami mempekerjakan ART mbak, tapi ART disini tugasnya hanya mengurus anak-anak, karena kebetulan setiap ART punya kelebihan dan kekurangan masing-masing, kadang ada yang pinter banget ngurus anak, tapi kalau dalam hal kerapian agak kuramg, pun sebaliknya. Jadi ya kalau ART saya dan suami pribadi yang penting dia bisa ngurus anak-anak aja si mbak. Kalau urusan rumah ya saya tetap yang pegang, misalnya masak bebersih rumah, tapi ya kadang berbagi tugas sama suami. Apalagi kalau saya ada tugas keluar kota atau misal suami ambil rapot saya bagian parenting."* (NDF, Wawancara, 11 Juni 2024)

Sementara Informan IWA meski di tengah kesibukannya sebagai seorang kepala, ia sudah sejak memiliki anak pertama ia terkadang menitipkan anaknya ke kakaknya, karena pada saat memiliki anak pertama, ia dan suami tengah *Long Distance Marriage* (LDM) karena

pada saat itu IWA tengah menyelesaikan S1 di UNPAD. Pasca menyelesaikan *studynya* IWA juga menggunakan jasa ART namun dengan kriteria, tidak sembarangan tentunya. Dan ketika IWA mendapatkan tugas untuk keluar kota, ia tentunya berbagi peran dengan sang suami.

*"Kami kebetulan sepakat tidak KB, jadi ya mengalir saja, sampai anak ke empat ini tentu perjuangannya tidaklah mudah, ketika anak pertama dulu saya sambi dengan kuliah S1 kan jadi ya mau tidak mau saya dan suami LDM untuk sementara waktu, tapi ya suami sering nyamperin saya ke Bandung mba, dan saat itu juga Alhamdulillah suami meridhoi saya untuk terus lanjut bersekolah. Dan setelahnya sampai saat ini pun suami memahami untuk berbagi tugas, misalkan saya sendiri ada kegiatan atau ditugaskan di luar kota."* (IWA, Wawancara 12 Juni 2024)

Informan RH pun merasa tak jauh berbeda dengan kedua informan lainnya, ia mempekerjakan ART untuk membantunya dalam mengurus kegiatan yang ada di rumah, namun sang suami juga tak jarang ikut membantu ia untuk menyelesaikan pekerjaan di rumah.

*"Kebetulan saya menggunakan ART juga mbak, ya setidaknya membantu saya dalam melakukan pekerjaan di rumah jadi ya ngga berat-berat sekali, suami juga mendukung dan terkadang membantu saya juga dengan senang hati."* (RH, Wawancara, 15 Juni 2024)

#### 4.3 Bundling

*Bundling* sendiri merupakan sebuah strategi yang dilakukan oleh individu guna melakukan sebuah aktivitas secara bersamaan, dengan contoh menemani anak belajar sambil memasak untuk makan malam ataupun mengerjakan pekerjaan kantor yang belum selesai (Pratiwi, 2021; Qonita, Muntafi, & Malikah, 2024).

Informan NDF pada aspek *bundling* sendiri ketika ia berada di rumah, selain menemani anak untuk belajar ataupun mengerjakan tugas sekolah terkadang ia juga bersama dengan menyiapkan kebutuhan untuk esok misal menyiapkan baju yang ia kenakan dan suami untuk bekerja di esok hari.

*"Saya usahakan mbak untuk menemani anak-anak belajar sebisa mungkin, dan saya juga pasti sambil menyiapkan baju untuk bekerja besok atau memasak camilan untuk penyemangat mereka."* (NDF, Wawancara, 11 Juni 2024)

Kemudian untuk Informan IWA sendiri strategi yang IWA gunakan ketika IWA berada di rumah adalah IWA menyempatkan waktu untuk anaknya, menemani anak-anaknya menonton televisi bersamaan dengan IWA mengerjakan tugas kantor yang belum selesai.

*"Saya sendiri si mbak, setidaknya harus tuh menyempatkan waktu untuk sekedar ngobrol sama anak-anak, tapi ya pastinya saya nyambi kegiatan lainnya kayak nyelesain tugas kantor, ataupun yang lainnya."* (IWA. Wawancara, 12 Juni 2024)

RH sebagai informan ketiga menyampaikan bahwasannya terkadang ketika ia mendampingi anaknya dalam aktivitas anaknya ia juga sempatkan untuk mengecek usahanya, tak hanya ketika mendampingi terkadang ketika di rumah pun ia dibantu oleh suaminya untuk memantau usaha-usaha yang ia miliki.

*"Kadang tu ya mbak, seneng banget punya suami dan anak yang mendukung kegiatan kita secara penuh, kadang suami saya juga membantu atau sekedar menanyakan bisnis yang"*

*kini tengah kami rintis, jadinya saya sangat amat merasa terbantu.” (RH, Wawancara, 15 Juni 2024)*

#### 4.4 Tecflexing

*Tecflexing* sendiri merupakan sebuah strategi yang dilakukan oleh seorang individu yang mana individu tersebut memanfaatkan teknologi guna menyelesaikan sebuah pekerjaan sehingga waktu tersebut dapat digunakan dapat digunakan untuk pekerjaan lain sehingga lebih fleksibel (Pratiwi, 2021; Rahmayati, 2021).

Pada informan NDF, ia seringkali menggunakan *smartphone* guna berkomunikasi dengan orang yang ia butuhkan, misalkan ia menggunakan *handphone* tersebut untuk menghubungi suami maupun ART nya untuk kegiatan yang berhubungan dengan anak-anaknya, kemudian ia juga memanfaatkan kulkas yang ia miliki untuk menyimpan makanan yang ia punya agar meminimalisir pergi ke pasar setiap harinya. NDF juga memanfaatkan teknologi mesin cuci untuk mencuci pakaian, seringkali juga anak pertamanya membantu dalam pekerjaan ini karena NDF juga sudah mengajarkan anaknya, NDF juga memanfaatkan *handphone* yang ia miliki ketika ia ada tugas luar kota ataupun negeri untuk berkomunikasi dengan anak ataupun suaminya.

*“Jadi gini mbak, saya memanfaatkan handphone ini nih selain untuk komunikasi dengan rekan kerja, handphone yang saya miliki juga membantu saya untuk berkomunikasi dengan suami ataupun anak saya, contohnya kemarin ketika saya ditugaskan untuk keluar negeri saya memanfaatkan handphone yang saya miliki untuk berkomunikasi dengan anak saya, dan saya juga sempat menelepon anak kedua saya dan menitipkan kakak serta adiknya ya karena dia laki-laki juga jadi saya merasa aman saja. Selain itu untuk belanja bahan makanan biasanya saya tidak melakukan setiap hari. Untuk mencuci saya juga sudah mengajari anak-anak saya yang sudah besar tentunya untuk membantu saya mencuci pakaian dengan mesin cuci.” (NDF, Wawancara 11 Juni 2024)*

Tidak berbeda jauh dengan NDF, IWA juga memanfaatkan kemajuan teknologi untuk tetap berkomunikasi dengan keluarganya ketika berada di luar rumah atau saat menjalankan tugas dari kampus. Ia pun memanfaatkan mesin cuci yang ia miliki untuk meringankan beban dalam mencuci pakaian.

*“Ibu sendiri tentunya tak bisa lepas ya dari handphone yang ibu miliki, karena ya disitu ibu bisa memantau anak juga, misal anak ibu yang kecil pengen video call kan tinggal video call dan lain sebagainya. Ibu dirumah juga ada mesin cuci maupun kulkas dan alat elektronik lainnya mba jadi ya sangat meringankan pekerjaan dirumah. Tapi ya suami ibu tetap membantu.” (IWA, Wawancara, 12 Juni 2024)*

Sebagai Informan ketiga, RH mengungkapkan ia benar-benar terbantu dengan adanya *handphone* yang ia miliki, hal ini ia akui adanya kecanggihan teknologi, ia bisa mengajar juga melalui *handphone* ataupun laptop secara online yang mana hal ini sangat meringankan pekerjaannya. Karena selain menjadi seorang pustakwan, RH juga menjadi dosen di Universitas Terbuka.

*"Bener-bener membantu ya mba adanya handphone dan laptop ini, saya jadi mudah untuk melakukan berbagai aktivitas di waktu yang berdekatan, jadi ya saya gak harus ngajar di kelas juga kan." (RH. Wawancara, 15 Juni 2024)*

#### 4.5 Simplifying

*Simplifying* sendiri merupakan sebuah strategi yang mana dilakukan oleh individu dalam mengurangi beberapa pekerjaan yang sekiranya kurang diperlukan serta didasari oleh sebuah kebutuhan, nilai ekonomi, maupun keuntungan yang akan diperoleh oleh seorang individu (Putra, 2021).

Informan NDF mengungkapkan bahwasannya sebenarnya ia dulunya tidak aktif dilingkungan sekitar, contohnya PKK, karena menurutnya kegiatan PKK tentu ada yang namanya Ghibah, NDF sangat menghindari hal demikian. Karena menurutnya ghibah sama sekali tidak ada manfaatnya.

*"Ya saya dulu si mba awalnya tidak ikut aktif ya dalam kegiatan PKK dan cenderung cuek si ya, tapi ya belakangan saya sendiri mulai aktif tapi dengan catatan ketika sudah mulai pertanda ghibah akan dimulai saya langsung menghubungi suami saya dan minta untuk segera dijemput. Jadi ya aman-aman saja kan, karena alasan ini kan mereka juga pasti memaklumi." (NDF. Wawancara, 11 Juni 2024)*

Untuk Informan IWA sendiri ia lebih mengatur jadwal dan lebih memadatkan untuk menulis serta penelitian. IWA juga tidak mau tau tentang urusan orang lain, karena baginya urusan dia sudah banyak dan tidak perlu menambah dosa.

*"Ibu sendiri sangat menghindari yang namanya Ghibah, mangkannya ibu ketika diundang untuk suatu acara pasti ya fokus pada tujuan awal, dan jika sudah selesai pulang, dan ibu lebih suka menghabiskan waktu untuk menulis." (IWA. Wawancara, 12 Juni 2024)*

Informan RH sendiri lebih fokus pada pekerjaan yang ia tekuni saat ini, RH kurang suka untuk menghadapi hal yang tidak penting baginya.

*"Menurut saya ya mbak, relasi memang penting, tapi ketika sudah dihadapkan dengan mengurus urusan orang lain saya lebih memilih untuk menghindari hal tersebut tentunya." (RH. Wawancara, 15 Juni 2024)*

Adanya penelitian yang telah ditemukan, dapat diketahui bahwa informan NDF, IWA, sudah memenuhi aspek aspek yang ada dari *work-life balance* itu sendiri yang telah dikemukakan oleh Greenhaus, Collins, dan Shaw yang mana aspek-aspek tersebut ialah *involvement balance*, *time balance*, serta *satisfaction balance*. Aspek pertama *time balance* yang mana memiliki artian keseimbangan antara pekerjaan dengan keluarga, jika dikaitkan dengan penelitian yang telah dilakukan pada informan NDF, IWA Maupun RH, mereka sudah bisa membagi waktu antara pekerjaan, keluarga, serta untuk dirinya sendiri. Aspek kedua ialah *Involvement Balance* yang memiliki artian keseimbangan antara Psikologis dengan tuntutan peran baik dalam pekerjaan maupun keluarga, pada ketiga informan jika dikaitkan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan maka ketiga informan mampu untuk mengerjakan tugasnya dengan baik, dan selama mereka menjabat sebagai kepala belum ada komplain yang

mereka terima, disamping itu juga ketiga informan bisa mengimbangi peran mereka baik sebagai ibu dan istri. Aspek yang ketiga yaitu *satisfaction balance* yang memiliki artian keseimbangan dalam kepuasan individu pada tuntutan peran baik dalam pekerjaan maupun keluarga, jika dikaitkan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan ketiga informan melakukan peran dengan baik pada masing-masing kegiatan. Baik pada pekerjaan ataupun peran ketika dirumah.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa ketiga informan telah memenuhi tiga aspek utama *Work-life balance* menurut Greenhaus, Collins, dan Shaw, yaitu *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Mereka mampu membagi waktu secara proporsional antara pekerjaan, keluarga, dan diri sendiri, menjalankan peran psikologis secara seimbang, serta merasakan kepuasan dalam kedua peran tersebut. Selain itu, secara tidak langsung ketiganya juga telah menerapkan lima strategi *Work-life balance* yang dikemukakan Fisher (2006), yakni *outsourcing*, *alternating*, *bundling*, *simplifying*, dan *techflexing*. Strategi-strategi ini terbentuk secara bertahap, terutama setelah mereka memiliki anak, dan telah membantu mereka mencapai keseimbangan yang harmonis antara kehidupan kerja, keluarga, dan kebutuhan pribadi.

## 5. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga informan, yaitu NDF, IWA, dan RH, telah mampu membangun dan mempertahankan *Work-life balance* dengan baik sebagai pemimpin perpustakaan perempuan di perguruan tinggi. Ketiganya telah memenuhi tiga aspek utama *Work-life balance* menurut Greenhaus, Collins, dan Shaw, yaitu *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Selain itu, mereka juga menerapkan lima strategi *Work-life balance* menurut Fisher (2006), yaitu *outsourcing*, *alternating*, *bundling*, *techflexing*, dan *simplifying*, yang terbentuk secara alami seiring dengan pengalaman hidup dan dukungan keluarga. Temuan ini menegaskan bahwa peran ganda perempuan dapat dikelola secara seimbang melalui strategi adaptif dan dukungan lingkungan sosial yang positif.

Penelitian mendatang disarankan untuk memperluas cakupan subjek dengan melibatkan lebih banyak informan dari berbagai wilayah dan jenis institusi (negeri dan swasta), agar hasilnya lebih representatif. Selain itu, pendekatan kuantitatif atau *mixed-method* dapat digunakan untuk mengukur tingkat *Work-life balance* dan pengaruhnya terhadap kinerja secara statistik. Penelitian juga dapat menelusuri peran budaya organisasi secara lebih spesifik sebagai faktor pendukung atau penghambat dalam pencapaian *Work-life balance* pada perempuan pemimpin di berbagai sektor informasi lainnya.

## 6. Referensi

- Ariawaty, R. R. N., & Cahyani, M. D. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-life balance Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 13(2), 97–104.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Perempuan sebagai Tenaga Profesional (Persen)*.

- Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 705–725. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x>
- 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)
- Hendriani, A. S. W. (2023). Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental Strategi Work-Life Balance pada Ibu Bekerja yang Memiliki Anak Usia Prasekolah. *BRPKM Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, X.
- International Labour Organization. (2023). Pekerjaan Perawatan: Tanggung Jawab Perempuan atau Bersama? In *ILO*.
- Kapahang, G. L., Lovihan, M. A. K., & Hartati, M. E. (2022). Keseimbangan Hidup dan Kerja: Dampak Bekerja Dari Rumah Pada Karyawan di Sulawesi Utara. *Sebatik*, 26(1), 164–172. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v26i1.1868>
- Moerdijat, L. (2023). Partisipasi Perempuan dalam Dunia Kerja Harus Terus Ditingkatkan. *Mpr.Go.Id*.
- Nurani, A., & Nilawati, L. (2016). Pengaruh Work-life balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Efektif. *Optimum: Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 6(1), 68. <https://doi.org/10.12928/optimum.v6i1.7856>
- Pratiwi, I. W. (2021). Work-life balance Pada Wanita Karir Yang Telah Berkeluarga. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Pengembangan SDM*, 9(2), 52–65. <https://doi.org/10.37721/psi.v9i2.755>
- Putra, R. S. (2021). Work-life balance Pada Pejabat Wanita Yang Ada di Salah Satu Universitas di Indonesia. *Ecopreneur*, 12, 3(2), 119. <https://doi.org/10.51804/econ12.v3i2.778>
- Qonita, S. A., Muntafi, M. S., & Malikah. (2024). Pengalaman Wanita Karir Dalam Menyeimbangkan Tanggung Jawab Keluarga Dan Pekerjaan: Sebuah Studi Fenomenologis. *Proceedings of PsychoNutrition Student Summit*. Surabaya: Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Rahayu, Y. S., Abdillah, M. R., & Oemar, F. (2023). Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Ambiguitas Peran Dan Work-life balance Pada Pekerja Wanita. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(1), 28–37.
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work-life balanced) Pada Wanita Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>
- Wei Hua, D., Hasnaa Nik Mahmood, N., Normeza Wan Zakaria, W., Cun Lin, L., & Xia Yang, X. (2018). The Relationship Between Work-life Balance And Women Leadership Performance: The Mediation Effect of Organizational Culture. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(4.9), 8–13. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i4.9.20608>