

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi telah menjadi isu penting dalam berbagai bidang kehidupan, terutama di tengah meningkatnya tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga yang harus dijalani secara bersamaan. Ketika tanggung jawab di tempat kerja dan di rumah saling bertumpuk, banyak orang yang kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keadaan ini memunculkan konsep *work life balance*, yaitu usaha menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Staff et al., (2020 dalam Panjaitan et al., 2023) *Work life balance* mengacu pada keterampilan mengelola tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi secara seimbang.

Kondisi *work life balance* akan menjadi semakin sulit ketika dihadapi oleh orang tua tunggal atau *single parent*. *Single parent* yang bekerja mandiri dan terlibat dalam berbagai peran biasanya mempunyai waktu dan tenaga yang lebih sedikit. Hal ini dikarenakan mereka lebih fokus di ranah pekerjaan dibandingkan dengan ranah keluarga (Stock dkk., 2014). *Single parent* merujuk pada individu yang menjalankan peran sebagai orang tua tunggal, yaitu mengasuh anak dan mengelola rumah tangga tanpa kehadiran pasangan hidup. Kondisi ini menuntut mereka untuk memikul tanggung jawab yang berat, seperti menjadi kepala keluarga, mencari nafkah, mengurus rumah tangga dan anak-anak serta memenuhi kebutuhan keluarga yang lainnya. Sejalan dengan hasil penelitian Heri et al., (2022) beban yang dihadapi oleh keluarga *single parent* umumnya lebih berat dan kompleks jika dibandingkan dengan keluarga yang masih utuh.

Status sebagai orang tua tunggal dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kematian pasangan, perceraian, menjadi orang tua angkat, dan pasangan yang berpisah tempat tinggal tetapi belum bercerai (Hendi dalam Hutaaruk, 2015). Data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022 menunjukkan angka perceraian di Indonesia mencapai 516.344 kasus meningkat sebesar 15,3% dibandingkan dengan

tahun 2021, sekitar 447.743 kasus. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah orang tua tunggal di Indonesia meningkat yang dimana laki-laki atau perempuan mengambil peran ganda sebagai ayah dan ibu bagi anak-anak mereka (Layliyah, 2013 dalam Swesty et al., 2024). Di Indonesia, penelitian tentang *work life balance* selama ini lebih banyak menyoroti pengalaman perempuan, khususnya ibu yang bekerja atau *single mother*, yang dianggap menghadapi beban ganda paling berat, sedangkan pada kelompok ayah tunggal atau *single father*, yang juga menghadapi peran ganda sebagai pencari nafkah dan pengasuh utama anak masih jarang dibahas dalam penelitian. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022 menunjukkan bahwa jumlah ibu tunggal di Indonesia mencapai 7,9 juta orang, sementara jumlah ayah tunggal sebanyak 2,7 juta orang, dari total penduduk Indonesia yang berjumlah 275,77 juta jiwa (Christine et al., 2024). Angka ini menunjukkan bahwa meskipun jumlah *single father* lebih sedikit, keberadaan mereka tetap signifikan dan patut mendapat perhatian, terutama dalam hal pengasuhan dan keseimbangan peran dalam kehidupan sehari-hari. Coles (2015) menyatakan bahwa meskipun ibu tunggal mendominasi pembahasan dalam riset dan wacana publik, *single father* juga menghadapi persoalan khas yang belum banyak diteliti secara mendalam. Pemahaman terhadap pengalaman hidup *single father* menjadi sangat penting, tidak hanya untuk mengakui kontribusi mereka dalam pengasuhan anak, tetapi juga untuk memberikan dasar dalam merancang sistem dukungan serta kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

Menjalani kehidupan sebagai *single father* bukanlah suatu kondisi yang mudah dijalani karena memiliki tantangan tersendiri, seperti mencari nafkah untuk keluarga, mengurus anak, dan melakukan pekerjaan rumah tangga, dimana sebelumnya hal itu banyak dilakukan oleh seorang istri atau ibu, sehingga banyak dari mereka memilih untuk mencari pasangan hidup baru (Istian Salasatikhana & Destiwati, 2024). Hal ini juga alasan dari mengapa persentase *single father* lebih rendah daripada ibu tunggal karena lebih banyak laki-laki yang ingin menikah lagi daripada perempuan (Indriana, 2013). Menurut Chrastuheny (2016 dalam Moh. F. Saputra & Krisnatuti, 2022) beban yang dihadapi *single father* seringkali lebih berat dibandingkan ibu tunggal, karena laki-laki cenderung lebih bergantung pada istri

dalam hal hubungan sosial, manajemen stres, dan tugas rumah tangga. *Single father* menghadapi tantangan kompleks dalam pengasuhan anak, khususnya ketika status tunggal ini disebabkan oleh kematian pasangan. Situasi ini tidak hanya membebani ayah dalam menjalankan peran pengasuhan, tetapi juga menimbulkan tekanan psikologis yang signifikan akibat kehilangan pasangan hidup (Hartanti, 2017 dalam Amanda et al., 2025). Kehilangan pasangan hidup menimbulkan dampak psikologis yang mendalam, termasuk perasaan kesepian, keputusasaan, dan kecemasan yang berkepanjangan (Gading, 2019). Berdasarkan *Social Readjustment Rating Scale* yang dikembangkan Holmes dan Rahe (dalam Anjarwati dkk., 2022 dalam Syarifa Amanta Fajri et al. 2024), kematian pasangan menempati posisi tertinggi sebagai peristiwa hidup yang paling mengganggu keseimbangan mental seseorang. Peristiwa ini memicu perubahan menyeluruh dalam berbagai aspek kehidupan, mulai dari pola hidup sehari-hari hingga pengaturan hidup yang berubah.

Spurgeon dkk. (2001 dalam (Syarifa Amanta Fajri et al. 2024) juga menegaskan bahwa kematian pasangan termasuk dalam sepuluh peristiwa hidup yang paling dapat memicu stres berat. Selain itu, Hurlock (dalam Hartanti, 2017) mengemukakan bahwa dampak psikologis kehilangan figur ibu bagi anak cenderung lebih berat dibandingkan dengan kehilangan ayah. Fenomena ini terjadi karena dalam struktur keluarga tradisional, ibu biasanya memegang peran utama dalam pengasuhan sehari-hari sehingga kehadirannya lebih terasa dalam kehidupan anak. Dalam hal ini tanggung jawab sang ayah bertambah dan harus berperan ganda, yaitu tanggung jawab membesar dan mendidik anak dan tugas mengurus anak, yakni memenuhi kebutuhan anak, karena emosi anak akan berubah pasca kedua orang tuanya berpisah Azizah (2017 dalam Amanda et al., 2025). Perceraian maupun kematian orang tua menghasilkan dampak psikologis yang serupa pada anak, termasuk perasaan kehilangan afeksi, kemurungan, rasa bersalah, kesedihan, penurunan kepercayaan diri, dan gejala-gejala depresi (Cahayatiningsih et al., 2022). Ariani (2019, dalam Cahayatiningsih et al., 2022) mengemukakan bahwa perceraian dapat memicu berbagai konsekuensi negatif pada anak seperti perilaku kenakalan remaja, tekanan psikologis, ketakutan akan kesedihan berkepanjangan, kesulitan menghadapi masalah, hambatan dalam mengekspresikan emosi, trauma

kehilangan figur orang tua, serta minimnya rasa percaya diri baik di lingkungan akademis maupun sosial. Sementara itu, Riyanda dan Soesilo (2018, dalam Cahayatiningsih et al., 2022) menemukan bahwa kematian orang tua dapat mendorong anak mengembangkan perilaku negatif seperti konsumsi alkohol dan terlibat konflik fisik dengan teman sebaya. Hal ini sejalan yang dilakukan penelitian oleh Isma (2016 dalam Lestari & Amaliana, 2020) yang menunjukkan bahwa menjadi *single father* dalam menjalankan peran ganda bukan hal yang mudah untuk dijalani apalagi dalam mengajarkan pendidikan moral bagi anak. Hasil penelitian (Ayuwanty et al., 2018) juga menunjukkan bahwa anak yang diasuh oleh salah satu orang tua mempunyai prestasi belajar yang tidak terlalu bagus, karena peran orang tua tidak maksimal.

Di Indonesia, budaya kolektivisme berperan besar dalam membentuk sistem dukungan sosial yang kuat. Masyarakat menekankan keharmonisan dan saling ketergantungan dalam relasi sosial, termasuk dalam praktik pengasuhan anak. Keluarga besar seperti nenek, kakek, atau saudara kerap menggantikan peran orang tua saat bekerja (Pagarwati & Rohman, 2020). Sistem pengasuhan kolektif ini menjadi *support system* yang dapat meringankan beban orang tua tunggal, termasuk ayah. Namun, ketika anak memasuki masa remaja fase yang ditandai oleh pencarian identitas diri, peningkatan kebutuhan akan otonomi, serta pembentukan hubungan sosial yang lebih kompleks keterlibatan peran orang tua menjadi sangat penting (Santrock, 2018). Akan tetapi, dukungan keluarga besar tidak selalu mampu menggantikan kebutuhan emosional dan nilai-nilai moral yang biasanya disampaikan langsung oleh orang tua, terutama ayah.

Kemampuan mengasuh anak bukanlah sesuatu yang secara alami hanya dimiliki perempuan, melainkan merupakan keterampilan yang dapat dikembangkan seiring waktu (Afriliani dkk., 2021). Mayoritas *single father* berada dalam usia produktif dan memiliki bekal pendidikan, kemauan, serta kompetensi yang mendukung dalam menjalankan peran ganda tersebut (Pujihasvuty dkk, 2021). Meski demikian, tingkat pendidikan yang tinggi tidak selalu menjamin kemampuan dalam menyeimbangkan tanggung jawab kerja dan keluarga (Amankwah dkk., 2022). Hal ini dikarenakan laki-laki umumnya lebih fokus pada pekerjaan, baik

sebagai prioritas utama maupun sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan keluarga (Cheng & Wu, 2016). Oleh karena itu, penting bagi *single father* untuk mencapai keseimbangan antara karir dan kehidupan keluarga, agar kedua aspek tersebut dapat diperhatikan secara seimbang (Iztayeva, 2022).

Menurut Fisher et al., (2009) *work life balance* adalah suatu keadaan ketika seseorang mengalami kepuasan adanya keseimbangan dalam kehidupan sebagai pekerja dan peran dalam kehidupan pribadi dan kedua peran dapat berjalan dengan baik. Adapun aspek-aspek dari *work life balance* menurut Fisher et al., (2009), yaitu dari 1) *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, yang menggambarkan bagaimana pekerjaan dapat mengganggu dan berdampak negatif terhadap kehidupan pribadi; 2) *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, yang menunjukkan bagaimana konflik pribadi dapat mengurangi efektivitas dan performa seseorang dalam lingkungan kerja; 3) *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*, yang menjelaskan hubungan saling menguntungkan antara kedua ranah, dimana keduanya dapat saling memperkuat, seperti ketika kepuasan dalam kehidupan pribadi meningkatkan rasa percaya diri di tempat kerja; dan 4) *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*, yang merujuk pada kontribusi positif dari pengalaman kerja terhadap peningkatan kualitas kehidupan personal (Novelia et al., 2013). Pada intinya *work life balance* adalah tentang membantu menyeimbangkan tanggung jawab individu untuk bekerja dan untuk kehidupannya (Wicaksana et al., 2020). *Work life balance* juga merupakan suatu cara untuk karyawan memiliki gaya hidup sehat dan bermanfaat, sehingga hal itu dapat memengaruhi peningkatan kinerja mereka (Larasati & Istiqomah, 2019). Jika *work life balance* tidak terpenuhi maka akan berdampak negatif pada kinerja, seperti menurunnya produktivitas kerja dan menurunnya kepuasan kerja pada individu. Hal ini juga akan berdampak pada organisasi jika *work life balance* tidak terpenuhi, seperti menurut Clutterbuck (2003 dalam Nurhabiba, 2020), berbagai masalah dapat timbul apabila manajemen perusahaan gagal dalam menerapkan kebijakan *work-life balance* bagi karyawan. Dampak tersebut meliputi meningkatnya tingkat ketidakhadiran, terhambatnya pengembangan potensi individu, berkurangnya kreativitas dan inisiatif, menurunnya kualitas layanan kepada pelanggan, munculnya perilaku negatif dari

karyawan, serta rendahnya motivasi dan komitmen kerja. Selain itu, dampak yang dirasakan keluarga dapat berupa kesulitan memberikan perhatian sepenuhnya kepada anggota keluarga, terbatasnya kesempatan untuk menjalankan aktivitas yang menunjang pemenuhan peran keluarga, munculnya perilaku anak yang lebih rewel, kurangnya dukungan dalam perkawinan, serta meningkatnya kelelahan. Konflik antarperan tersebut kemudian memicu stres atau tekanan psikologis, sehingga individu menjadi kurang mampu bertahan menghadapi situasi yang sulit dan menantang, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja baik di pekerjaan maupun dalam kehidupan keluarga (Sabanari & Huwae, 2025).

Sebaliknya, perusahaan yang secara aktif mendukung terciptanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, serta mampu meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil *preliminary research* yang dilakukan pada tanggal 19, 22, dan 26 Maret 2025 melalui *zoom* dan telepon pada subjek J, E, dan V ditinjau dari aspek *work interference personal life (WIPL)*, adanya konflik antar peran yaitu pekerjaan dan keluarga yang membuat mereka kesulitan dalam memberikan prioritas pada kedua peran tersebut

“pasti pasti banget jadi ee kalo dari senin sampai jumat kan kerjanya full kan jadi pulangnya itu udah malem lah istilahnya ee jadi memang waktu buat anak paling setelah pulang kerja paling ya ngobrol, kerja pr kalo ada, atau ngobrol-ngobrol habis itu yaa tidur, nanti sabtu minggu baru kita apa yaa quality time lah dengan e tapi tidak setiap sabtu minggu juga soalnya kadang juga kalo libur ada kerjaan juga”
J, 43 tahun

“oh iyoo sebelumnya waktu pas kita masih kerja di bank b kita kan ada tinggal di manado kong D masih di kembes jadi yaa pas itu dia kita kase titip deng ipar buat jaga soalnya juga kasian juga kita kerja kasiang mar nda ada bantu liat akang pa dia mar disitu dia cuma menumpang makan deng tidur kan juga dia sudah mandiri. Kong leh kita yang ba cuci depe seragam jadi setiap hari jumat

kita ambil dia kong minggu malam baru antar ulang dia ke kembes kong sekarang sudah SMP torang sudah sama-sama jadi dia pagi sebelum kita pergi ke bitung kasih mampir dulu dia ke sekolah kong habis itu jemput ibu kepala dinas baru ke bitung nanti pulang D tinggal jalan kaki kan D pe sekolah dekat dari rumah terus biasanya saya pantau lewat handphone jadi biasanya saya telepon kayak de ada dimana? “ooh sudah di rumah pa” sudah makan de? belum masih kenyang ohh yaudah kalo mo makan sudah ada ee di lemari. yang penting di rumah dia mo makan itu sudah ada semua di rumah biasanya saya bangun jam 4 subuh atau jam 5 yaa paling lat jam kong ya menyiapkan dorang pe sarapan semua”

E, 51 tahun

“Kalau dibandingkan dengan 6 bulan terakhir ini dengan saya waktu kerja di sales, barangkali, waktu jadi sales, agak berkurang sedikit, lantaran, anak saya L waktu itu masih SMA toh jadi kita pagi pagi harus antar dia pergi sekolah kong habis itu kerja kong waktu itu kan kita ikut deng bos jadi ya ikut kemana mana ba jual di warong sampe malam kadang depe waktu pulang leh nda tentu kadang sampe jam 8 mar kadang juga sampe jam 5 jadii yaa begitu deng waktu itu kan kita masih iko pa orang toh jadi nda mungkin juga kita atur waktu semau kita kong biasanya L pulang sendiri naik angkot mar kadang leh semisal kita pulang cepat kita jemput dia noh”

V, 53 tahun

Hasil wawancara pada subjek J mengungkapkan bahwa waktu bersama anak sangat terbatas, terutama pada hari kerja di mana ia harus bekerja penuh dari Senin hingga Jumat dan baru pulang pada malam hari. Akibatnya, interaksi yang terjalin dengan anak hanya terjadi dalam waktu singkat, seperti mengobrol, membantu pekerjaan rumah (PR), atau sekadar berbincang sebelum tidur. Selain itu, akhir pekan yang seharusnya menjadi momen utama untuk menghabiskan waktu bersama anak pun tidak selalu dapat dimanfaatkan sepenuhnya, karena terkadang masih ada beban pekerjaan yang harus diselesaikan. Subjek E menghadapi beban ganda,

terutama saat anak masih tinggal terpisah dengannya karena keterbatasan waktu dan lokasi kerja. Situasi tersebut menimbulkan perasaan bersalah karena tidak dapat mendampingi anak secara penuh. Namun, kini setelah tinggal bersama, ia menyesuaikan aktivitas harian seperti mengantar anak sekolah sebelum bekerja, menyiapkan makanan dari pagi, dan mengabari anaknya lewat telepon selama bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat gangguan pekerjaan terhadap waktu pribadi, subjek berusaha aktif menciptakan keseimbangan antara peran sebagai pekerja dan orang tua. Upaya ini sejalan dengan gagasan Fisher bahwa *work-life balance* tidak hanya soal jumlah waktu yang tersedia, tetapi juga tentang kemampuan individu mengelola peran dan mempertahankan fungsi pribadi secara memadai meski di tengah keterbatasan waktu dan tekanan pekerjaan. Pada subjek V memperlihatkan bahwa pekerjaan subjek secara langsung memengaruhi peran dan tanggung jawabnya dalam keluarga. Sebagai *single father*, subjek harus menjalani rutinitas padat mengantar anak sekolah, lalu bekerja sehari-hari dengan jam kerja yang tidak pasti. Hasil dari wawancara *preliminary research* ini sesuai dengan aspek *Work Interference with Personal Life (WIPL)* sebagaimana dijelaskan oleh Fisher, yaitu ketika pekerjaan mengganggu dan berdampak negatif terhadap kehidupan pribadi seseorang. Dalam konteks ini, pekerjaan tidak hanya mengurangi jumlah waktu yang tersedia untuk keluarga, tetapi juga memengaruhi kualitas hubungan, menciptakan tekanan psikologis, dan menuntut upaya ekstra untuk menyeimbangkan peran dalam ranah kerja dan keluarga. Hal ini menegaskan bahwa gangguan akibat pekerjaan terhadap kehidupan pribadi merupakan tantangan nyata yang dihadapi oleh individu dalam mengelola *work-life balance* secara efektif. Menurut Zhang, et al (2020 dalam Sabanari & Huwae, 2024) tingginya konflik antar peran dalam pekerjaan mampu memicu beberapa hal yang buruk, antara lain menurunnya semangat kerja, sulit fokus, dan munculnya perasaan cemas, tegang, serta stres yang berdampak negatif. Konflik antara peran pekerjaan dan peran keluarga muncul saat seseorang berupaya memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus tanggung jawab keluarga. Kondisi ini kemudian menjadi pemicu stres yang berdampak pada kedua domain pekerjaan maupun kehidupan pribadi dan menggambarkan kesulitan individu dalam menyeimbangkan tuntutan kerja dengan

kehidupan keluarga Frone dkk. (2000 dalam Juniarly et al., 2021). Namun demikian, gangguan terhadap keseimbangan peran tidak hanya bersumber dari pekerjaan ke kehidupan pribadi.

Dalam situasi tertentu, terutama pada individu yang memiliki tanggung jawab pengasuhan secara penuh seperti *single father*, kehidupan pribadi justru dapat mengganggu konsentrasi dan keterlibatan dalam pekerjaan. Hal ini dikenal sebagai *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, yaitu ketika tanggung jawab atau permasalahan dalam kehidupan pribadi, seperti kebutuhan anak, aktivitas domestik, atau tekanan emosional dari keluarga, menghambat pelaksanaan tugas di lingkungan kerja. Fisher (2009) menekankan bahwa kondisi ini sama pentingnya untuk diperhatikan karena dapat menurunkan produktivitas, memicu konflik di tempat kerja, dan memperburuk beban psikologis individu.

*“emm ngga pernah sih jadi agak uniknya itu
bukan mengesampingkan urusan keluarga
atau anak ya cuman sebagai single parent
anak itu masih ada yang lihatin di rumah
sama omanya cuman yaa ga kebayang juga
hari ini atau waktu awal jadi single parent
itu gaada orang tua yang menemani anak itu
pasti akan mengganggu pikiran cuman hari
ini masih cukup terbantu karena masih ada
orang tua yang menemani anak jadi itu
setidaknya itu masih lebih tenang lah”*

J, 43 tahun

*“oh iyoo sebelumnya waktu pas kita masih
kerja di bank kita kan ada tinggal di manado
kong d masih di kembes jadi yaa pas itu dia
kita kase titip deng ipar buat jaga soalnya
juga kasian juga kita kerja kasiang mar nda
ada bantu liat akang pa dia gmar disitu dia
cuma menumpang makan deng tidur kan
juga dia sudah mandiri. Kong leh kita yang
ba cuci depe seragam jadi setiap hari jumat
kita ambil dia kong minggu malam baru
antar ulang dia ke kembes”*

E, 51 tahun

*“jadi di rumah cuma kita deng L kan si L
punya kakak laki laki yang so kaweng nah
kadang kalo dia pulang cepat dia pigi pa
depe kakak pe rumah semisal dia nimau
sendiri di rumah dang”*

V, 53 tahun

Berdasarkan hasil wawancara ini ditinjau dari aspek *Personal life interference work (PLIW)* ketiga subjek tidak merasakan adanya gangguan dalam kehidupan pribadi atau masalah rumah tangga mereka yang menganggu dalam pekerjaan mereka. Pada subjek J dan E, terlihat adanya dukungan sosial dari keluarga, seperti kehadiran orang tua J dan bantuan dari ipar E untuk mengasuh anak selama mereka bekerja sedangkan pada subjek V adanya dukungan dari anak laki lakinya yang membantu adiknya saat sendirian di rumah. Penelitian Uddin, Ali, dan Khan (2020) menegaskan bahwa dukungan dari lingkungan kerja, atasan, maupun keluarga memiliki pengaruh yang bermakna terhadap *work life balance* karyawan. Individu dengan akses dukungan sosial yang memadai cenderung menunjukkan respons yang lebih positif terhadap tantangan sehari-hari dibandingkan dengan individu yang kekurangan dukungan tersebut (Lahey dalam Nurhabiba, 2020). Dukungan sosial berperan krusial dalam mencapai *work life balance* karena menyediakan beragam sumber dukungan. Dukungan keluarga, khususnya yang disebut sebagai dukungan alami, menjadi sumber bantuan utama ketika individu menghadapi situasi mendesak. Menurut Nuraini & Shaleh (2021), adanya dukungan sosial berperan krusial dalam membantu individu mencapai *work-life balance* melalui penurunan konflik pekerjaan-keluarga dan pengurangan tekanan peran serta stres.

Selain dukungan sosial, dinamika *work life balance* juga dapat dipengaruhi oleh bagaimana kehidupan pribadi memberikan kontribusi positif terhadap peran kerja, yang dikenal sebagai *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*, yaitu kehidupan pribadi dan pekerjaan saling mempengaruhi dan memberi efek positif pada kedua ranah tersebut. Dari hasil wawancara yang didapatkan ketiga subjek menyatakan

“yaaa kalo liburan bersama atau quality time sama anak pasti soalnya jarang jarang juga dan pasti sangat berpengaruh dalam moodbooster juga dalam bekerja. Kalo dalam kerjaan pastinya ketika dalam tim kita mencapai target atau tujuan bersama sama pastinya membuat hal yang positif bukan hanya kepada saya dan tim juga tapi pada perusahaan juga”

J, 43 tahun

“ee lantaran usaha ini, usaha ini membutuhkan konsentrasi, dang, torang harus pandai-pandai untuk memberi modal kepada konsumen, jadi barangkali torang kita juga, bukan mau pikir santai mar kadang kalo so rupa cape deng kerja, barangkali juga, ya santai itu juga diperlukan, torang pergunakan di hari minggu, hari minggu torang kita deng L pergi gereja, pagi kan, biasa kita masuk gereja pagi, kita masuk gereja pagi, di gereja katolik di Ignatius, baru dari pulang gereja, torang pi makang dulu baru, atau torang jalan-jalan di mall, jalan-jalan di mega mall, atau di mana, atau ba menonton, kalau dia suka nonton fim, kita lain kali kasih dia nonton, lain kali sama-sama, kita batamang dia nonton film, biar lain kali kita nimau, dia pe-film, kita meski batamang”

V, 53 tahun

“kalo mau dibilang ada rasa cape juga karna hari libur ya pengennya santai mar kita harus ba cuci habis itu bersih bersih rumah, ba masak, kong makan, kong habis itu lanjut tidur mar ee kadangng kalo liat anak ba cerita tentang depe sekolah atau dia kadang ba cerita laeng yaa senang juga yaa atau kadang ba main hilang juga capenya yaa seperti itu”

E, 51 tahun

Dari hasil wawancara dengan ketiga subjek, terlihat bahwa aktivitas bersama anak serta keterlibatan dalam kehidupan keluarga memberikan dampak positif terhadap suasana hati dan kesiapan mereka dalam menjalankan pekerjaan. Meski di tengah kesibukan dan kelelahan akibat rutinitas kerja, para subjek

menunjukkan bahwa momen kebersamaan dengan anak seperti liburan, pergi ke tempat ibadah, menonton film bersama, atau hanya mendengarkan cerita anak memberikan efek psikologis yang memperkuat semangat dan ketahanan mereka dalam menghadapi tekanan kerja. Subjek J menyatakan bahwa waktu bersama anak menjadi *moodbooster* yang memperbaiki semangat kerja, terlebih ketika target kerja tim tercapai, hal tersebut memberi energi positif secara menyeluruh. Sementara itu, subjek V menekankan pentingnya menjaga kualitas waktu bersama anak meski sedang lelah, dan menunjukkan komitmen untuk tetap hadir secara emosional dalam kehidupan anak, meskipun dirinya tidak terlalu tertarik dengan aktivitas tersebut seperti menonton film. Ini mencerminkan bentuk pengorbanan yang justru memberi makna emosional dan kepuasan batin. Subjek E juga menyampaikan bahwa meski hari libur dipenuhi dengan pekerjaan rumah tangga, kehadiran anak dan interaksi sederhana seperti bercerita atau bermain mampu mengurangi rasa lelah dan menjadi sumber kebahagiaan tersendiri. Hasil wawancara ini mencerminkan aspek *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)* sebagaimana dikemukakan oleh Fisher (2009), yang menjelaskan bahwa pengalaman positif dalam kehidupan pribadi dapat memperkuat kinerja serta ketahanan individu dalam menjalankan peran pekerjaan. Kehidupan keluarga, dalam hal ini, tidak berperan sebagai hambatan terhadap produktivitas kerja, melainkan menjadi ruang pemulihan psikologis yang signifikan, yang mampu memperkaya kualitas kerja dan mendorong individu untuk tetap fokus serta termotivasi dalam menghadapi beban pekerjaan. Khususnya dalam konteks subjek yang berperan sebagai orang tua tunggal (*single father*), peran sebagai pengasuh utama justru memberikan makna dan semangat tambahan dalam menjalani aktivitas kerja sehari-hari. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hammer et al. (2009, dalam Fayaz & Gulzar, 2025), yang menunjukkan bahwa kualitas interaksi keluarga yang tinggi memiliki korelasi positif terhadap peningkatan ketahanan dalam menghadapi stres kerja serta peningkatan kepuasan kerja secara menyeluruh. Ketiga subjek dalam penelitian ini secara konsisten menunjukkan bahwa interaksi keluarga yang bermakna dapat menjadi sumber

kekuatan emosional yang mendukung individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Pada aspek *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*, yang mengacu pada sejauh mana peran pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu, hasil wawancara menunjukkan bahwa ketiga subjek merasakan adanya dampak positif dari pekerjaan terhadap kehidupan personal mereka.

“kalo dari sisi ekonomi yaa sangat tercukupilah apalagi untuk pendidikan anak dan juga karena loot kerjanya memang cukup tidak menyita waktu tapi cukup menganggu ee menyita pikiran pastinya dengan posisinya saya sebagai direktur ya begitu di waktu sabtu minggu sekali pun kalo memang ada urgent yaaa harus standby dalam arti yaa dalam berkoordinasi dan eee meeting kadang kadang sama tim seperti itu, karena cabang cabang saya itu hari sabtu ini masih masuk kerja jadi kadang kadang masih ada juga berkoordinasi di hari sabtu juga seperti itu sih tapii ya saya bawa enjoy saja ee karena cabang cabang saya ada banyak jadi kadang traveling keluar kota atau visit ke cabang cabang jadi itu cukup menghiburlah dalam artian seperti itu terus saya juga imbangin pasti kerja pasti mampir sempat olahraga juga pasti”

J, 43 tahun

“eee menurut kita ya karena ini kita pe usaha sendiri jadi kita bisa atur sendiri itu waktu kalo dilihat dari ekonomi yaa terpenuhi katu kalo dilihat dari sisi masyarakat kita jadi tambah tahu dang orang pe sifat ba kase kembali uang atau jadi apa ee tahu orang pe karakter noh kong leh harus sabar sabar noh kalo mau ba tagihan sama ba jaga relasi dang biar orang juga tetap bertahan dang kong apa ee banyak dang sisi positifnya kalo torang bae ya orang juga bae pa torang”

V, 53 tahun

“yaa sangat berkontribusi dalam kebutuhan sehari-hari cukuplahh for makan dan kebutuhan lainnya...oh iyo karena kebetulan di dinas itu banyak kegiatan biasa satu hari 2 kegiatan. kegiatannya itu kayak penyuluhan KB sama stunting nah om eman ikut disitu

walaupun kita sebagai driver tetap ikut duduk disitu mendengarkan materi materi dari mereka"

E, 51 tahun

Hasil wawancara terhadap ketiga subjek menunjukkan bahwa pekerjaan yang dijalani tidak hanya memberikan manfaat secara ekonomi, tetapi juga berdampak positif terhadap kualitas kehidupan pribadi mereka. Subjek J, yang menjabat sebagai seorang direktur, mengungkapkan bahwa meskipun memiliki tanggung jawab besar dan harus tetap siaga di akhir pekan, ia tetap menikmati pekerjaannya. Aktivitas seperti bepergian ke berbagai cabang serta olahraga menjadi bentuk keseimbangan yang memberinya kesenangan dan kepuasan pribadi. Sementara itu, subjek V yang menjalankan usaha mandiri menyatakan bahwa fleksibilitas waktu kerja memudahkannya dalam mengatur aktivitas sehari-hari. Selain memenuhi kebutuhan ekonomi, interaksi dengan pelanggan juga memperkaya pemahamannya terhadap karakter orang lain, sekaligus membentuk kemampuan sosial dan kesabaran dalam kehidupan pribadinya. Adapun subjek E, meskipun berprofesi sebagai sopir dinas, menyampaikan bahwa ia memperoleh manfaat pribadi dari keterlibatannya dalam kegiatan penyuluhan. Informasi yang diperolehnya dari kegiatan tersebut, seperti seputar program KB dan stunting, dirasakan memberikan pengetahuan baru yang berguna dalam kehidupan sehari-hari, khususnya dalam perannya sebagai orang tua. Dari hasil wawancara ini mendukung aspek *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)* sebagaimana dijelaskan oleh Fisher, yaitu suatu kondisi di mana peran pekerjaan tidak hanya menuntut, tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan dan pemaknaan kehidupan personal individu. Dalam konteks ini, pekerjaan menjadi sarana yang memperkaya kapasitas emosional, sosial, dan edukatif subjek, serta berperan dalam menciptakan keseimbangan dan kepuasan dalam kehidupan pribadi. Dengan demikian, pekerjaan tidak semata menjadi beban, tetapi justru berkontribusi aktif dalam mendukung kesejahteraan individu secara menyeluruh. Hal ini juga mendukung teori *Work–Family Enrichment Theory* (Greenhaus & Powell, 2006) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat meningkatkan kualitas hidup pada kehidupan pribadi dan peran yang lainnya. Keseimbangan

antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak hanya mengurangi konflik antar peran, tetapi juga dapat memicu *work-life enrichment* yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari bagi karyawan (Brough et al., 2014). Dengan mencapai keseimbangan ini, karyawan dapat meminimalkan konflik yang mungkin timbul antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi.

Dari hasil *preliminary research* terhadap ketiga subjek yang memiliki anak remaja menunjukkan bahwa, meskipun para *single father* telah mendapatkan dukungan sosial yang cukup, mereka tetap mengalami keterbatasan waktu untuk menjalin interaksi bermakna dengan anak-anak mereka. Hal ini juga dipengaruhi oleh peran ganda yang mereka jalankan bukan hanya sebagai pengasuh, tetapi juga sebagai pencari nafkah utama dan peran sosial lainnya. Kondisi ini menjadikan pengalaman menjadi *single father* sebagai sebuah peran yang kompleks dan khas, yang perlu diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengeksplorasi secara lebih mendalam bagaimana gambaran *work life balance* muncul dalam kehidupan sehari-hari seorang *single father* yang bekerja. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih menyoroti ibu tunggal, atau membandingkan peran ayah dan ibu dalam struktur keluarga utuh. Belum banyak penelitian yang membahas pengalaman subjektif seorang ayah tunggal dalam menyeimbangkan peran kerja dan keluarga. Selain itu, hasil penelitian lainnya menyatakan bahwa menjadi orang tua tunggal dalam sebuah rumah tangga bukanlah hal yang mudah, apalagi bagi seorang suami yang ditinggal pergi olehistrinya (Gading, 2019). Hal tersebut akan memengaruhi perubahan pola hidup dan tuntutan untuk terlibat dalam kegiatan rumah tangga dan pengasuhan anak yang cenderung menjadi kesulitan utama bagi seorang *single father* (Olson & DeFrain, 2003). Hal ini juga akan berdampak pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, penulis merasa gambaran *work life balance* pada *single father* yang bekerja sangat penting untuk diteliti.

1.2. Fokus Penelitian

Bagaimana gambaran *work life balance* pada *single father* yang bekerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui gambaran *work life balance* pada *single father* yang bekerja.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diharapkan manfaat teoritis yang didapat yaitu memberikan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai bagaimana gambaran *work life balance* pada *single father* yang bekerja.

1.4.2. Manfaat Praktis

a. Bagi para *Single father*

Penelitian ini dapat menjadi informasi bagi para *single father* mengenai gambaran *work life balance* sehingga para *single father* dapat memaksimalkan kemampuannya dalam menyeimbangkan perannya antara pekerjaan.

b. Bagi para Keluarga

Penelitian ini diharapkan mendorong pembagian peran keluarga dalam mendukung pengasuhan dan tugas domestik, sehingga beban *single father* menjadi lebih ringan dan kualitas pengasuhan anak tetap optimal.

c. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi dalam merancang kebijakan yang lebih mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan, seperti fleksibilitas waktu kerja atau program dukungan keluarga.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Melalui penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dalam penelitian dengan tema gambaran *work life balance* pada *single father*.