JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Evolusi Kajian Kebijakan *Work Life Balance* Bagi Perempuan Bekerja Di Sektor Publik : Analisis Bibliometrik (2015-2025)

Ade Maulidya[1)], Yuyun Fitriani[2)]

Universitas Sriwijaya, Ogan Ilir, Sumatera Selatan, Indonesia[1)]
Universitas Dharma Wacana, Metro, Lampung, Indonesia[2)]

ade.maulidya@fisip.unsri.ac.id[1)]
yuyunfitriani01.yf@gmail.com[2)]

Submitted: 02/09/2026; Revised: 10/09/2026; Accepted: 16/09/2026; Published: 02/11/2026

Abstrak

Peningkatan partisipasi perempuan dalam dunia kerja menunjukkan semakin pentingnya penciptaan lingkungan kerja yang mampu mendukung keseimbangan antara tuntutan profesional dan kehidupan personal. Namun, perempuan yang bekerja di sektor publik masih menghadapi persoalan beban ganda, tuntutan pekerjaan, serta keterbatasan dukungan kelembagaan yang dapat memengaruhi keberlanjutan karier. Kondisi tersebut menjadikan *work-life balance* (WLB) tidak hanya sebagai persoalan individu, tetapi juga sebagai isu kebijakan dan kelembagaan dalam administrasi publik. Penelitian ini bertujuan menganalisis evolusi kajian kebijakan WLB bagi perempuan bekerja di sektor publik selama periode 2015-2025 serta mengidentifikasi arah perkembangan dan celah penelitian. Penelitian menggunakan metode analisis bibliometrik dengan data yang dihimpun dari Google Scholar melalui *Harzing Publish or Perish* menggunakan kata kunci "Work Life Balance" dan "Work Life Balance or Public Sector". Data dianalisis menggunakan VOSviewer melalui *Network Visualization*, *Overlay Visualization*, dan *Density Visualization*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kajian WLB secara umum masih didominasi isu *satisfaction*, *burnout*, dan *employee performance*, sedangkan dalam konteks sektor publik berkembang menuju isu *gender equality*, *public organization*, *e-government*, *digitalization*, *public sector reform*, dan *public value*. Temuan tersebut menunjukkan pergeseran kajian dari perspektif individual menuju perspektif kelembagaan dan kebijakan. Penelitian merekomendasikan penguatan kebijakan fleksibilitas kerja, pengasuhan, dukungan organisasi, dan keberlanjutan karier perempuan sebagai bagian dari manajemen ASN yang responsif gender. Penelitian selanjutnya perlu mengkaji implementasi kebijakan tersebut pada instansi sektor publik

Kata kunci: *Work-Life Balance,* Sektor Publik, Perempuan, Analisis Bibliometrik, Kebijakan Gender

Abstract

Creating a work environment that supports a balance between professional demands and personal life is crucial. However, women working in the public sector continue to face challenges such as the "double burden," job demands, and limited institutional support, all of which can impact career sustainability. Consequently, work-life balance (WLB) is not merely an individual matter but also a policy and institutional issue within public administration. This study aims to analyze the evolution of WLB policy research concerning women in the public sector from 2015 to 2025, while identifying future research directions and gaps. A bibliometric analysis method was employed, utilizing data

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

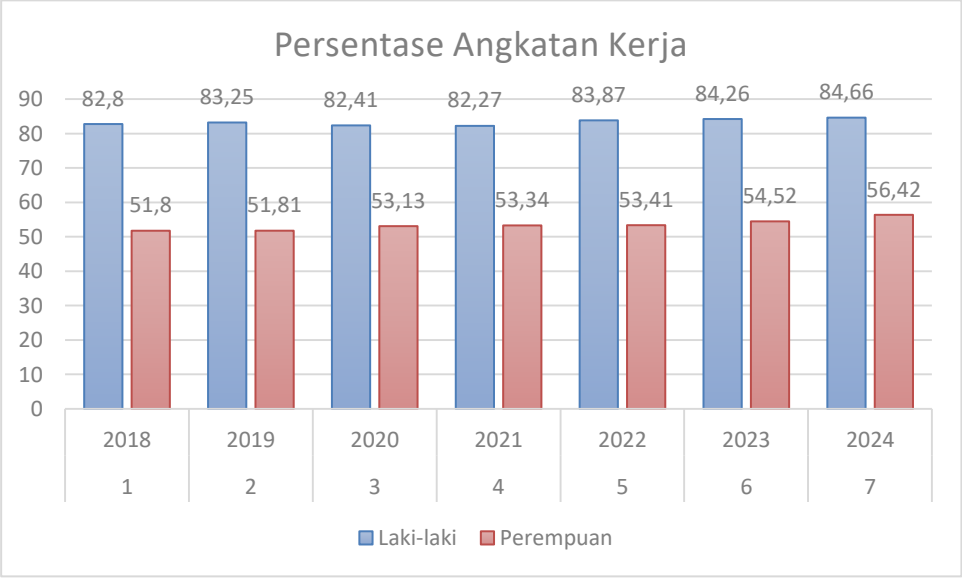
JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

gathered from Google Scholar via Harzing's Publish or Perish software with the keywords "Work Life Balance" and "Work Life Balance or Public Sector." The data were analyzed using VOSviewer through Network, Overlay, and Density visualizations. The results indicate that WLB research is generally dominated by issues of satisfaction, burnout, and employee performance; however, within the public sector context, the focus is shifting toward gender equality, public organizations, e-government, digitalization, public sector reform, and public value. These findings reveal a shift in research focus from an individual perspective to an institutional and policy-oriented one. The study recommends strengthening policies regarding work flexibility, childcare, organizational support, and women's career sustainability as integral components of gender-responsive civil service management. Future research should examine the implementation of these policies across various public sector.

Key words: *Work-Life Balance, Public Sector, Women, Bibliometric Analysis, Gender Policy*

PENDAHULUAN

Partisipasi perempuan merupakan suatu bentuk keterlibatan perempuan dalam setiap akses kehidupan baik dalam segi pekerjaan, aktivitas ekonomi, keterlibatan dalam parlemen atau bahkan kehadiran dalam setiap program yang dibuat. Menurut (Nalle et al., 2024), partisipasi perempuan merupakan bagian dari upaya dalam mewujudka kesetaraan gender *(gender equality)* yang mencakup keterlibatannya dalam aspek ekonomi dan politik. Jika dilihat dalam angka partisipasi masyarakat pada saat pengambilan peran bekerja khususnya pada perempuan bekerja tercatat bahwa angkatan kerja bagi perempuan di Indonesia mengalami tren peningkatan yang konsisten dalam satu dekade terakhir. Badan Pusat Statistik mencatat Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan naik dari 53,34% pada 2021 menjadi 56,42% 2024, dengan laju kenaikan yang bahkan lebih tinggi dibandingkan laki-laki pada periode yang sama (GoodStats Data, 2024).



Gambar. Perbandingan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan dan laki-laki (Sumber : olah data penulis)

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Meski demikian, kesenjangan gender di dunia kerja masih cukup lebar, hal ini tampak pada TPAK laki-laki pada periode yang sama tercatat mencapai 84,66%. Artinya, terdapat selisih 28,24 poin persentase antara keduanya. Kesenjangan ini semakin terlihat ketika perempuan menduduki posisi struktural di sektor publik. Apabila dilihat dari jumlah angkatan kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia didominasi oleh perempuan, proporsi perempuan justru menyusut drastis pada jenjang jabatan yang lebih tinggi, dengan hanya tiga perempuan yang menduduki posisi Jabatan Pimpinan Tinggi Utama pada tahun 2024 (Ilmi et al., 2026).

Dari kacamata sosiologi politik dan ekonomi, fenomena ini sangat berkaitan dengan persoalan beban ganda *(double burden)* yang secara struktural masih dipikul oleh perempuan pekerja. Survei International Labour Organization pada 2023 menemukan bahwa proporsi perempuan yang menanggung beban ganda antara pekerjaan formal dan tanggung jawab domestik jauh lebih tinggi dibandingkan laki-laki (Kartini & Nugroho, 2025). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Eddyono tahun 2023, mengungkapkan bahwa perempuan mencurahkan waktu untuk pekerjaan rumah tangga dan pengasuhan yang tidak dibayar hampir tiga kali lipat dibandingkan laki-laki, sebuah kondisi yang mendorong sebagian perempuan bekerja di sektor formal memilih mengundurkan diri demi melangsungkan peran di keluarga (Eddyono, 2023).

Kondisi struktural inilah yang menjadikan isu *work-life balance* (WLB) sebagai salah satu agenda kebijakan resposinf berbasis gender dalam ketenagakerjaan khususnya bagi perempuan yang bekerja di sektor publik dengan tuntutan pelayanan, birokrasi, dan jam kerja yang relatif kaku. Sebagai bidang kajian*, work-life balance* telah mengalami pergeseran paradigma yang signifikan dalam rentang satu dekade terakhir (Evi et al., 2024). Jika pada masa-masa awal kajian WLB banyak berfokus pada perspektif individu, yakni bagaimana pekerja secara personal mengelola konflik peran antara pekerjaan dan keluarga, maka perkembangan literatur sejak pertengahan 2010-an mulai mengarah pada perspektif kelembagaan dan kebijakan, termasuk bagaimana organisasi sektor publik merancang regulasi kerja fleksibel, cuti pengasuhan serta dukungan institusional bagi pekerja perempuan. Pergeseran ini turut dipercepat oleh perubahan besar dalam lanskap dunia kerja, seperti adopsi kerja jarak jauh dan kerja hibrida pascapandemi COVID-19, yang memunculkan kembali perdebatan akademik mengenai batas antara ranah kerja dan ranah privat, serta relevansinya bagi perempuan yang bekerja di birokrasi pemerintahan (WARDHANA, 2026).

Sayangnya, di tengah pesatnya perkembangan kajian tersebut, literatur mengenai kebijakan WLB masih cenderung terfragmentasi. Sebagian besar studi terdahulu berfokus pada sektor swasta atau industri tertentu, sementara kajian yang secara khusus menyoroti sektor publik dengan karakteristik birokrasi, regulasi kepegawaian dan budaya organisasi yang berbeda dari sektor swasta relatif masih terbatas (Megumi et al., 2022). Selain itu, belum banyaknya literatur yang bersifat sistematis untuk memetakan bagaimana arah, fokus, dan pendekatan kajian kebijakan WLB bagi perempuan di sektor publik berevolusi dari waktu ke waktu, khususnya dalam rentang satu dekade terakhir (2015-2025) yang ditandai oleh perubahan regulasi ketenagakerjaan, transformasi digital, dan disrupsi pascapandemi (Warestu, 2025).

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Berangkat dari kesenjangan tersebut, artikel ini bertujuan melakukan tinjauan literatur sistematis terhadap perkembangan kajian kebijakan work-life balance bagi perempuan bekerja di sektor publik selama periode 2015-2025. Tinjauan ini diharapkan dapat memetakan tren tematik, pendekatan metodologis, serta pergeseran fokus kebijakan yang terjadi sepanjang periode tersebut, sekaligus mengidentifikasi celah penelitian *(research gap)* yang dapat menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya dalam pengembangan kajian dan kebijakan WLB yang lebih responsif gender di pada birokrasi sektor publik.

METODE

Pengukuran hasil studi literatur penulis arahkan dengan berfokus pada hasil riset yang sistematis melalui pemetaan studi pustaka. Studi yang dilakukan penulis ini mengadopsi metode kuantitatif yang relatif sederhana, yakni analisis bibliometrik. Pendekatan bibliometrik dipilih karena mampu mengolah kumpulan data ilmiah dalam skala besar dan menyajikannya melalui visualisasi yang sistematis, sehingga pola-pola utama, kecenderungan yang mendominasi, hingga isu-isu baru dalam suatu bidang keilmuan dapat terlihat lebih jelas (Kautsar & Haryono, 2026). Adapun data pada penelitian ini dihimpun dari basis data Google Scholar, dengan menelusuri secara langsung frasa kunci *"Work Life Balance"* dan juga “Work life Balance or Public Sector” untuk publikasi yang terbit sepanjang 10 tahun, yaitu 2015- 2025.

Penerapan strategi penelusuran bibliometrik dimaksudkan agar kecenderungan bias dalam pemilihan sumber dapat ditekan, sementara di sisi lain kajian tetap bersandar pada kerangka teori yang memadai (Fauzi & Purwaningtyas, 2023). Dengan begitu, tingkat keandalan dan keabsahan temuan bibliometric terutama yang menyangkut pada kajian work life balance dapat lebih valid dengaan basis sebaran data yang lebih luas. Setelah data awal terkumpul, dilakukan tahap penyaringan lanjutan melalui penetapan jumlah minimal kemunculan kata kunci, sehingga terbentuk dataset akhir yang siap diolah. *Dataset* ini selanjutnya ditampilkan dalam tiga jenis visualisasi : pertama, *Network Visualization* yang memetakan keterhubungan antarunsur; kedua, *Overlay Visualization* yang memperlihatkan pergeseran topik dari masa ke masa; dan ketiga, *Density Visualization* yang menggambarkan seberapa pekat dan intens suatu tema muncul dalam literatur.

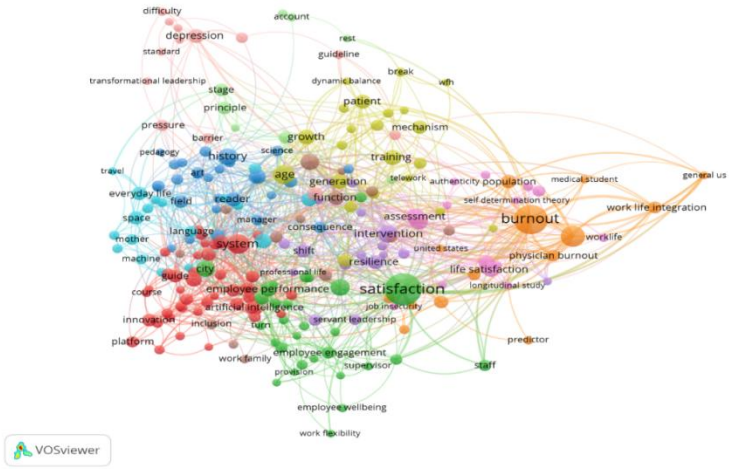
HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelusuran data pada basis data Google Scholar melalui data set dari Harzing Publish or Perish dengan kata kunci utama terkait *“Work Life Balance”* dan juga “Work Life Balance or Public Sector” diperoleh kumpulan data bibliometrik yang selanjutnya dipetakan melalui perangkat lunak VOSviewer ke dalam tiga bentuk visualisasi, yaitu *Network Visualization, Overlay Visualization* dan *Density Visualization*. Ketiga peta ini secara bersama-sama menggambarkan struktur, dinamika waktu, serta intensitas keterkaitan antar-istilah kunci yang muncul dalam literatur, dan menjadi dasar bagi penulis untuk memetakan bagaimana kajian kebijakan *work-life balance* (WLB) bagi perempuan di sektor publik berevolusi selama satu dekade terakhir.

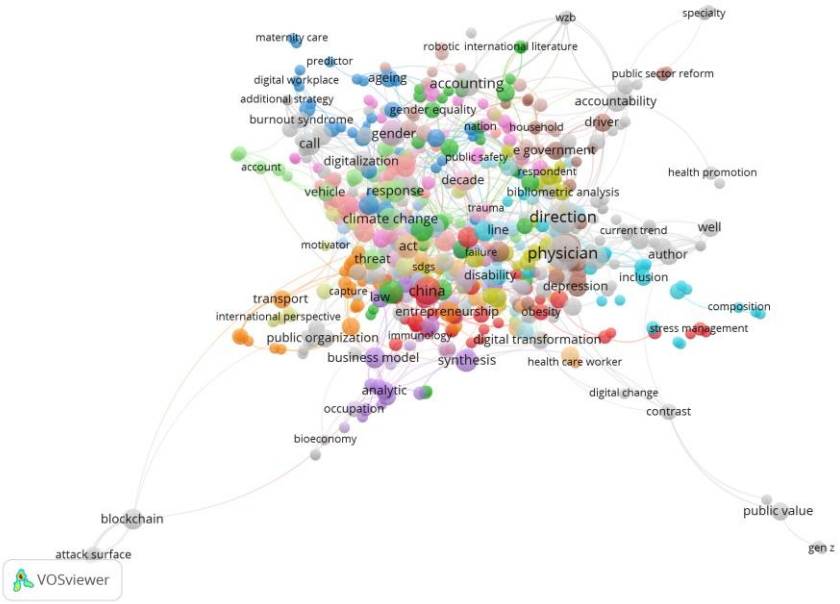
Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

A. Hasil Visualisasi Network Visualization



Gambar hasil Network Visualization dengan kata kunci : *Work Life Balance*



Gambar hasil Network Visualization dengan kata kunci : *Work Life Balance or public sector*

Hasil Network Visualization dari dua kata kunci menunjukkan perbedaan struktur jejaring yang cukup jelas. Pada kata kunci pertama, “Work Life Balance”, peta jejaring membentuk beberapa klaster yang berpusat pada isu individual dan psikologis. Titik-titik

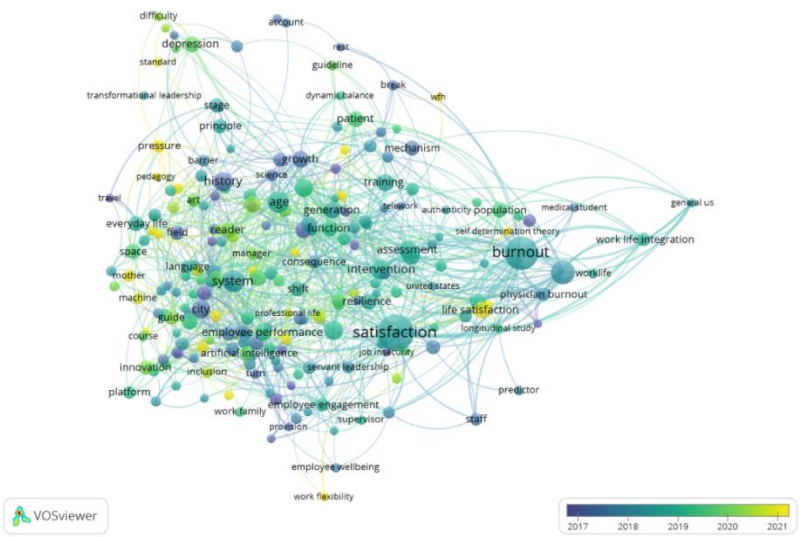
Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

yang paling dominan adalah satisfaction, burnout, system, age, employee performance, work life integration, telework, resilience, life satisfaction, dan physician burnout. Klaster merah dan hijau di sekitar system, employee performance, dan satisfaction menunjukkan bahwa literatur umum masih banyak membahas bagaimana individu mengelola konflik peran serta dampaknya terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Sementara klaster oranye di sisi kanan yang berisi burnout, worklife, dan work life integration menegaskan bahwa isu kelelahan kerja dan integrasi kehidupan kerja-keluarga menjadi pusat perhatian. Dalam konteks perempuan bekerja, temuan tersebut menunjukkan bahwa pengalaman individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga menjadi salah satu dasar perkembangan kajian WLB, terutama karena perempuan masih berhadapan dengan tuntutan peran profesional sekaligus tanggung jawab domestik.

Sebaliknya, pada kata kunci kedua, “Work Life Balance or Public Sector”, struktur jejaring menjadi lebih padat dan multidisipliner. Titik sentral bergeser ke physician, direction, china, gender, digitalization, climate change, public organization, e-government, gender equality, public sector reform, accountability, dan stress management. Keterhubungan yang kuat antara gender equality dengan public sector reform dan e-government menunjukkan bahwa kajian WLB ketika ditempatkan dalam konteks sektor publik mulai bergerak ke ranah kelembagaan dan kebijakan. Kehadiran istilah burnout syndrome, depression, health care worker, dan disability juga menandakan bahwa beban kerja di lingkungan birokrasi dan pelayanan publik, khususnya yang berkaitan dengan pengalaman pekerja perempuan, menjadi bagian penting dalam perkembangan kajian (Rahmayati, 2021). Dengan demikian, perbandingan kedua peta network memperlihatkan bahwa kajian WLB umum lebih berorientasi individual-psikologis, sedangkan ketika dikaitkan dengan sektor publik, kajian berkembang ke arah struktural, kelembagaan, gender, dan kebijakan.

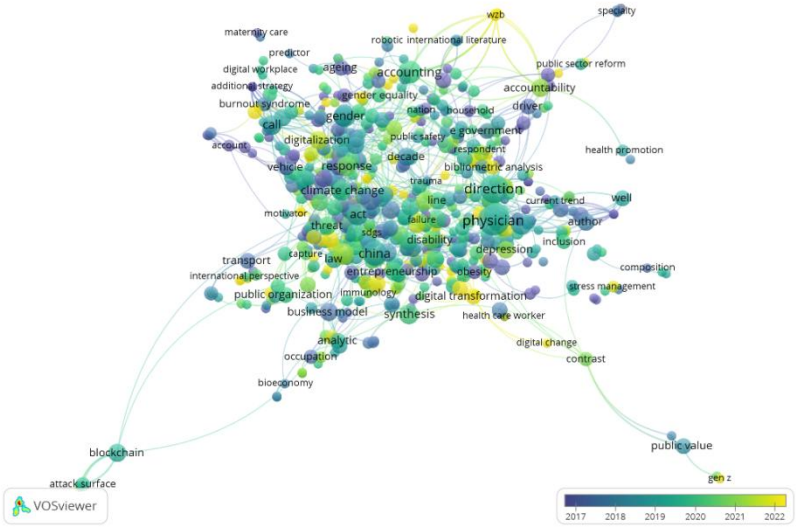
B. Hasil visualisasi Overlay Visualization



Gambar hasil Overlay Visualization dengan kata kunci : *Work Life Balance*

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026



Gambar hasil Overlay Visualization dengan kata kunci : *Work Life Balance or public sector*

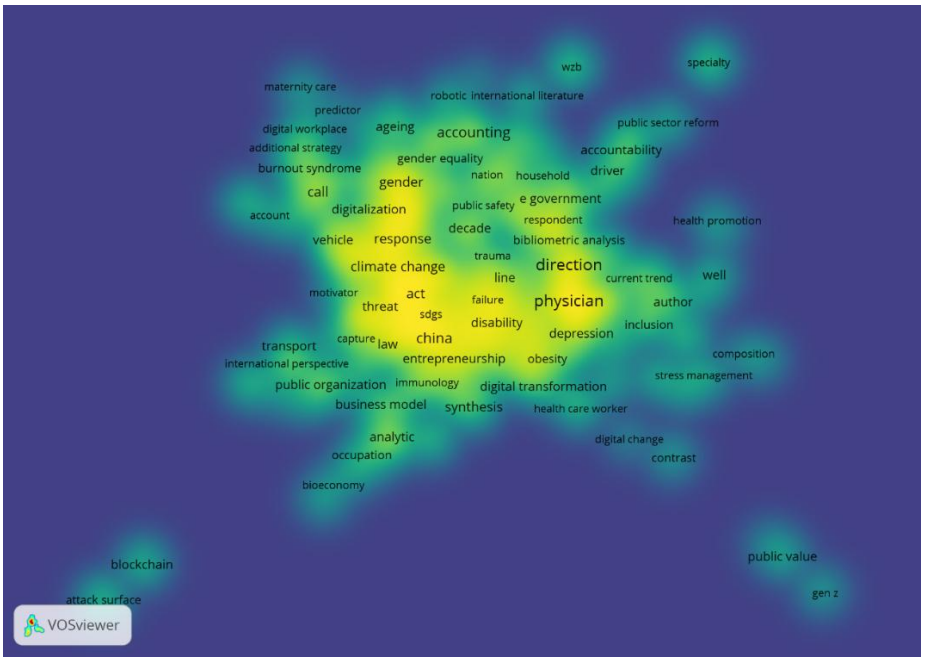
Overlay Visualization memperlihatkan perbedaan dinamika temporal antara kedua dataset. Pada kata kunci “Work Life Balance”, warna biru tua (sekitar 2017) hingga kuning (2020-2021) menunjukkan bahwa topik klasik seperti satisfaction, burnout, dan employee performance tetap stabil, sementara isu yang lebih baru seperti telework, work life integration, dan work flexibility mulai menguat pada akhir periode. Pergeseran ini sejalan dengan dampak pandemi COVID-19 yang mendorong adopsi kerja jarak jauh, namun tetap berada dalam kerangka yang berfokus pada adaptasi individu. Bagi perempuan bekerja, perkembangan tersebut penting karena perubahan pola kerja turut memengaruhi cara mereka mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga (Haryrizki et al., 2022).

Pada kata kunci “Work Life Balance or Public Sector”, Overlay Visualization menampilkan pergeseran yang lebih tajam. Warna biru hingga hijau mendominasi topik-topik awal seperti gender, accounting, ageing, dan public safety. Pada spektrum warna kuning (2020-2022), muncul topik-topik baru yang sangat khas sektor publik, antara lain digitalization, digital transformation, e-government, public sector reform, public value, digital change, dan gen z. Kehadiran istilah public value dan gen z pada periode mutakhir menandakan bahwa kajian WLB di sektor publik semakin dikaitkan dengan agenda transformasi digital pemerintahan dan perubahan karakteristik tenaga kerja di birokrasi (Alifah., *et al* 2024). Dalam kaitannya dengan perempuan bekerja, perkembangan ini memperlihatkan bahwa pembahasan WLB tidak lagi hanya mengenai kemampuan perempuan mengatur peran pekerjaan dan keluarga, tetapi mulai bersinggungan dengan perubahan organisasi publik, pola kerja, teknologi, serta kebijakan yang dapat mendukung atau menghambat keseimbangan tersebut (Nurhastuti., *et al* 2025). Perbandingan kedua overlay ini menegaskan bahwa ketika fokus diarahkan ke sektor publik, evolusi kajian menjadi lebih responsif terhadap perubahan kelembagaan dan kebijakan.

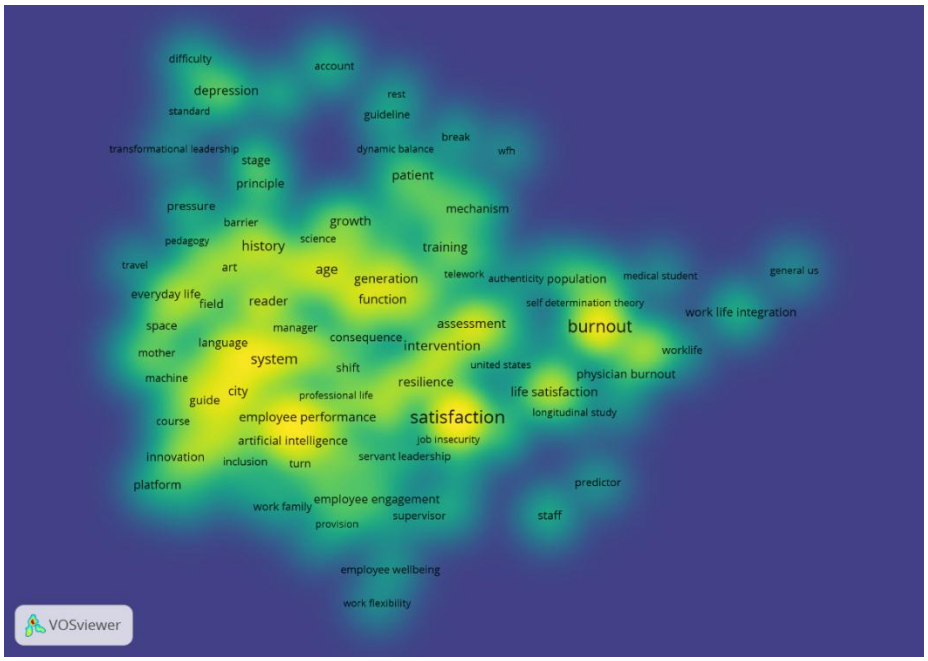
Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

C. Tampilan Density Visualization



Gambar hasil Overlay Visualization dengan kata kunci : *Work Life Balance*



Gambar hasil Density Visualization dengan kata kunci : *Work Life Balance or public sector*

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Density Visualization semakin memperkuat perbedaan intensitas antara kedua kata kunci. Pada kata kunci "Work Life Balance", area berwarna kuning cerah terkonsentrasi di sekitar satisfaction dan burnout. Hal ini menandakan bahwa kedua konsep tersebut merupakan pusat gravitasi literatur selama satu dekade terakhir. Topik pendukung seperti employee performance, resilience, age, dan system berada pada densitas sedang (hijau), sementara isu seperti work flexibility dan employee wellbeing masih relatif jarang dibahas secara mendalam. Temuan ini memperlihatkan bahwa kajian WLB masih kuat pada persoalan pengalaman dan kondisi individu pekerja.

Sebaliknya, pada kata kunci "Work Life Balance or Public Sector", densitas tertinggi (kuning terang) berada di sekitar physician, direction, china, gender, digitalization, dan climate change. Kepadatan ini menunjukkan bahwa literatur yang mengaitkan WLB dengan sektor publik sangat kuat dipengaruhi oleh konteks kesehatan publik, transformasi digital, dan isu gender. Kemunculan gender sebagai salah satu titik dengan densitas tinggi mempertegas bahwa dimensi perempuan dan kesetaraan gender semakin memperoleh ruang dalam kajian WLB di sektor publik. Area berwarna hijau hingga biru, seperti blockchain, public value, dan gen z, menandakan bahwa tema-tema tersebut masih berada pada tahap awal pengembangan. Perbandingan densitas ini memberikan gambaran bahwa kajian WLB di sektor publik memiliki hotspot yang berbeda dari kajian umum, dengan perhatian yang semakin mengarah pada persoalan kelembagaan, gender, dan perubahan lingkungan kerja.

D. Pembahasan dalam ranah kajian administrasi publik

Dari perspektif administrasi publik, perbedaan hasil visualisasi antara dua kata kunci tersebut memberikan implikasi teoritis dan praktis yang penting. Kajian work-life balance secara umum masih banyak berangkat dari pendekatan psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia, di mana unit analisis utamanya adalah individu pekerja. Sementara itu, ketika kata kunci diperluas dengan "public sector", fokus bergeser ke level kelembagaan dan kebijakan. Pergeseran ini sejalan dengan perkembangan teori administrasi publik kontemporer yang menekankan pentingnya gender mainstreaming, new public governance, serta public value management. Dalam konteks perempuan bekerja, perubahan orientasi tersebut menunjukkan bahwa persoalan WLB perlu dilihat tidak hanya sebagai persoalan kemampuan individu perempuan dalam membagi waktu, tetapi juga sebagai persoalan bagaimana organisasi publik membentuk lingkungan kerja yang memungkinkan perempuan menjalankan peran profesional dan kehidupan personal secara lebih seimbang.

Temuan dari visualisasi "Work Life Balance or Public Sector" menunjukkan bahwa isu WLB bagi perempuan di sektor publik tidak dapat dilepaskan dari karakteristik birokrasi yang khas, seperti hierarki yang kaku, regulasi kepegawaian yang formal, serta tuntutan pelayanan publik yang tinggi. Dominasi kata kunci physician dan health care worker mengingatkan bahwa beban kerja dalam pelayanan publik dapat menjadi persoalan penting bagi pekerja perempuan, terutama pada bidang pelayanan dasar. Pada saat yang sama, keterkaitan dengan gender menunjukkan bahwa pengalaman WLB perempuan perlu dipahami dalam konteks pembagian peran kerja dan tanggung jawab domestik yang masih tidak seimbang. Dengan demikian, kebijakan WLB di sektor publik menjadi penting karena

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

dapat menentukan sejauh mana perempuan dapat mempertahankan partisipasi dan keberlanjutan kariernya dalam organisasi pemerintahan (Aizza et al., 2024).

Lebih lanjut, relatif rendahnya densitas pada kata kunci public value dan kebijakan pengasuhan menunjukkan adanya celah penelitian yang signifikan dalam kajian administrasi publik di Indonesia (Meilia et al., 2023). Padahal, dalam kerangka public value, kebijakan WLB seharusnya tidak hanya dilihat sebagai instrumen kesejahteraan pegawai, tetapi juga sebagai bagian dari upaya menciptakan nilai publik yang lebih luas, yaitu mendukung partisipasi perempuan yang setara dalam birokrasi dan pengambilan keputusan (Darmayanti et al., 2026). Dari temuan bibliometrik tersebut, penelitian selanjutnya dapat diarahkan pada bagaimana kebijakan pengasuhan, fleksibilitas kerja, dukungan organisasi, serta kebijakan kepegawaian yang responsif gender diterapkan dalam sektor publik.

Dengan demikian, hasil analisis bibliometrik ini tidak hanya memetakan tren literatur, tetapi juga memperlihatkan evolusi fokus kajian kebijakan work-life balance perempuan di sektor publik selama 2015-2025. Kajian berkembang dari perhatian terhadap pengalaman individual pekerja menuju isu yang lebih luas mengenai gender equality, organisasi publik, transformasi digital, reformasi sektor publik, fleksibilitas kerja, dan public value. Perkembangan tersebut menunjukkan bahwa WLB perempuan di sektor publik semakin dipahami sebagai persoalan kelembagaan dan kebijakan . Namun, masih terdapat ruang penelitian untuk memperdalam bagaimana kebijakan WLB yang responsif gender dapat dirancang dan diimplementasikan dalam birokrasi, khususnya kebijakan yang berkaitan dengan fleksibilitas kerja, pengasuhan, dukungan organisasi, dan keberlanjutan karier perempuan.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis bibliometrik periode 2015-2025 menunjukkan adanya evolusi kajian *work-life balance* (WLB) perempuan di sektor publik dari perspektif individual menuju perspektif kelembagaan dan kebijakan. Kajian WLB umum didominasi isu *satisfaction*, *burnout*, dan *employee performance*, sedangkan ketika dikaitkan dengan sektor publik muncul tema *gender equality*, *public organization*, *e-government*, *public sector reform*, *digitalization*, dan *public value*. Hal ini menunjukkan bahwa WLB perempuan semakin dipahami sebagai persoalan kelembagaan yang berkaitan dengan kebijakan dan manajemen sumber daya manusia publik.

Research gap penelitian terletak pada masih terbatasnya kajian yang secara khusus menghubungkan WLB perempuan dengan reformasi birokrasi responsif gender di Indonesia. Literatur masih banyak berkembang pada konteks organisasi bisnis, sementara kajian mengenai fleksibilitas kerja, cuti pengasuhan, dukungan organisasi, dan keberlanjutan karier perempuan dalam birokrasi belum banyak dikaji secara terintegrasi. Padahal, perkembangan kebijakan ASN dan fleksibilitas kerja membuka ruang untuk melihat WLB sebagai bagian dari inovasi manajemen publik, bukan hanya sebagai persoalan kesejahteraan pegawai.

Bagi pembuat kebijakan, khususnya Kementerian PANRB dan BKN, kebijakan WLB perlu dikembangkan sebagai bagian dari manajemen ASN yang responsif gender melalui penguatan fleksibilitas kerja, kebijakan pengasuhan, dan dukungan terhadap keberlanjutan karier perempuan tanpa mengurangi akuntabilitas pelayanan publik. Peneliti selanjutnya

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

dapat mengkaji implementasi kebijakan tersebut pada berbagai jenis instansi dan pekerjaan dengan kombinasi kata kunci ("work-life balance" OR "work-family balance") AND (women OR female) AND ("public sector" OR government OR bureaucracy) AND (gender OR "gender equality"). Untuk penelitian yang lebih berfokus pada kebijakan ASN, dapat digunakan kombinasi ("work-life balance") AND (women OR female) AND ("civil servants" OR ASN) AND ("flexible working" OR WFA OR "parental leave").

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Fauzi, F. P. (2023). ANALISIS BIBLIOMETRIK TREND PENELITIAN JURNAL IQRA (JURNAL PERPUSTAKAAN DAN INFORMASI) PERIODE 2017- 2021 MENGGUNAKAN VOS VIEWER. *Jurnal Indonesia : Manajemen Informatika Dan Komunikasi*, *4*(2), 540–551. https://doi.org/10.59134/cj.v4i2.215

Aizza, N. Z., Hanim, L. M., Psikologi, P., Madura, U. T., & Madura, U. T. (2024). *WORK-LIFE BALANCE : STRATEGI UNTUK MENCAPAI KESEIMBANGAN PADA PEKERJA WANITA*. 94–106. https://conference.trunojoyo.ac.id/pub/semapsi/article/view/626

Darmayanti, R. T., Soemartono, T., & Marwan, J. (2026). *PENGARUH FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEREMPUAN DENGAN MOTIVASI KERJA DAN WORK LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI Ratna*. *6*(1), 141–151. https://doi.org/10.32509/jakpi.v6i1.6861

Eddyono, S. W. (2023). Kerja Perempuan dan Kebijakan Negara: Kontestasi Perawatan Berbayar dan Tidak Berbayar. *Jurnal Perempuan*, *28*(3), 247–256. https://doi.org/10.34309/jp.v28i3.888

Evi, R., Sari, R., Dewi, R. S., & Hadi, S. P. (2024). *WORK LIFE BALANCE , STRES , DAN JOB SATISFACTION : MENGEKSPLORE PENGARUHNYA TERHADAP TURNOVER*. *13*(2), 515–528.https:// 10.35906/equili.v13i2.2071.

Gladies Damainantha Nalle, Stephanie Perdana Ayu Lawalu, Y. Y. P. P. (2024). Partisipasi Perempuan dalam Proses Pengambilan Keputusan di Desa Pledo. *Jurnal Nusantara Berbakti*, *2*(3), 76–86. https://doi.org/10.59024/jnb.v2i3.382

Haryrizki, A. D., Afiati, N. S., Mercu, U., Yogyakarta, B., Bekerja, P. M., & Balance, W. L. (2022). *PILIHAN KARIER DAN KELUARGA PADA WANITA: STUDI KORELASI DUKUNGAN SOSIAL DAN WORK LIFE BALANCE*. *2*(12), 160–167. https://doi.org/10.55314/jsp.v2i12.

Ilmi, A. M., Marito, B. P., & Indriyany, I. A. (2026). Dinamika Kekuasaan Gender dalam Struktur Birokrasi : Analisis Patriarki. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, *3*(8), 83–101. https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/Socius/article/download/3148/3214

Kartini, B., & Nugroho, F. (2025). Peran Ganda Perempuan Pekerja UKM dalam Perspektif Feminis Kerja Komunitas dan Standar Kerja Layak (Studi Kualitatif pada UKM Keripik Maharani, Desa Nanggerang, Bogor). *Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, *6*(1), 10. https://penerbitadm.pubmedia.id/index.php/iso/article/view/3438

Kautsar, N. M., & Haryono, H. (2026). Revolusi Pembelajaran Sains Digital: Analisis Bibliometrik Tren Pengembangan Media Ar-Vr Dalam Ipa. *Science Education National Conference*, *7*(1), 11–30. https://conference.trunojoyo.ac.id/pub/senco/article/view/949/907

Megumi, E. H., Zaneta, A., Mapela, P., Zalukhu, B., Lie, D., & Pribadi, R. B. (2022).

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Gambaran Work-Life Balance pada Wanita Single Parent yang Bekerja (A Qualitative Study of Work-Life Balance among Single Working Mothers). *21*(2), 132–143. https://doi.org/10.24167/psidim.v21i2.4656

Meilia, D., Sijabat, R., & Utami, R. H. (2023). *Pengaruh Work Life Balance , Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Tenaga Medis Wanita RSUD Limpung) The Influence of Work Life Balance , Burnout and Job Satisfaction on Turnover Intention (Study of Female Medical Staff at Limpung Regional Hospital) Jurnal Kolaboratif Sains (JKS)*. *6*(11), 1438–1448. https://doi.org/10.56338/jks.v6i11.4340

Najwa Alifah, Aini Hidayah, A. N. A. (2024). PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL KEWIRAUSAHAAN DAN INOVASI*, *3*(4), 1082–1094. https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.13

Rahmayati, T. E. (2021). *Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja*. *4*(September), 129–141. https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098

WARDHANA, M. A. (2026). *DAMPAK PENERAPAN HYBRID WORK DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN WORK-LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. DOT INDONESIA WORKSHOP MALANG*. http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/88276

Warestu, K P, N. M. D. . M. (2025). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PEREMPUAN DI SMP NEGERI 1 SINGARAJA MELALUI*. *11*(2), 938–948. https://doi.org/10.23887/bjm.v11i2.101725

Yunita Zulfa Fauziah, Evi Sri Nurhastuti, K. A. (2025). *Hubungan Antara Work Life Balance dan Psychological Well-Being pada Ibu yang Bekerja Sebagai Perawat (Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Hasan Sadikin Bandung)*. *24*(1), 11–17. https://doi.org/10.37278/insearch.v24i1.1200

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.