



STRATEGI MENINGKATKAN *WORK-LIFE BALANCE* (WLB) PEGAWAI DI UPT PENILAIAN POTENSI DAN KOMPETENSI BKD PEMPROV SULSEL MELALUI *WORKSHOP* PENGEMBANGAN DIRI

Siti Murdiana, Alfatiha Tulhidayah Ilham, Ainun Ginaya,
A. Reyhan Zuraiyah, Rezkyana Putri Napa *

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar
e-mail*: rezkyanapn@gmail.com

Abstrak

Work-life balance merupakan keseimbangan kehidupan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penerapan *work-life balance* dapat meningkatkan mindset positif pada pegawai terhadap berbagai hal dalam pekerjaan. Sebagai bentuk kontribusi peneliti pada instansi tempat melaksanakan praktik kerja di UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi Provinsi Sulawesi Selatan, peneliti merancang program *workshop* dengan tema "*Work-life balance* sebagai Upaya Meningkatkan Produktivitas Pegawai". Tujuan pelaksanaan psikoedukasi ini untuk memberikan informasi terkait cara meningkatkan *work-life balance* pegawai di UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi Provinsi Sulawesi Selatan. Psikoedukasi ini dilaksanakan melalui *Workshop* dengan menghadirkan *expert* sebagai pemateri. Psikoedukasi ini dihadiri oleh 17 peserta yang merupakan pegawai ASN dan Non ASN di UPT PPK BKD Pemprov Sulsel. Setelah pemberian materi dilakukan menunjukkan bahwa para peserta memahami materi yang telah diberikan narasumber terkait *work-life balance*. Hal tersebut dilihat dari uji beda *pre-post test* yang menghasilkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar ,000 ($p > 0,05$). Artinya terjadi peningkatan pemahaman sebelum dan sesudah diberikan pemaparan materi.

Kata Kunci: *Work-life Balance*; Pegawai; *Workshop*

PENDAHULUAN

Perubahan yang dihadapi instansi daerah tidak hanya berdampak pada proses yang terjadi di dalamnya, namun juga semua individu di dalamnya. Memastikan dan menjaga Kesehatan, produktivitas serta kinerja karyawan merupakan tantangan besar bagi manajemen sumber daya manusia. Segala jenis perubahan yang terjadi pada akhirnya memerlukan pengelolaan sumber daya manusia atau yang oleh Sebagian besar organisasi dan industry disebut sebagai *human capital*, untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi. Kemampuan adaptasi ini tentunya menyita banyak waktu dan mendorong setiap individu dalam instansi untuk membagi kehidupan pribadi dan pekerjaannya secara seimbang (Wijaya & Soeharto, 2021).

Keseimbangan kehidupan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan suatu keadaan keseimbangan dimana tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang seimbang. Sederhananya, keseimbangan kehidupan kerja bukan hanya tentang memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan segala sesuatunya. Sebaliknya, yang lebih penting adalah menemukan ruang kognitif yang diperlukan untuk memproses, mengolah, serta memahami tuntutan hidup dalam masyarakat yang kompleks (Piara dkk., 2023).

Fenomena *work life balance* yang sering terjadi adalah ketika seorang individu tidak bisa menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya, dan hal



tersebut dapat menimbulkan gangguan medis, psikologis, dan konsekuensi perilaku. Salah satu gangguan yang sering terjadi adalah menurunnya produktivitas, dan hal tersebut sangat berbahaya bagi kehidupan pekerja, karena dengan menurunnya produktivitas pegawai maka akan berdampak pada kinerja suatu instansi.

Menurut Greenhaus, J. H (2003) keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga mengacu pada sejauh mana seseorang merasa terhubung dan puas dengan pekerjaan dan kehidupan keluarganya serta mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Kalliath dan Brough (2008) menggambarkan *work-life balance* sebagai persepsi individu bahwa aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadinya dapat berjalan bersama dan mendorong pertumbuhan pribadi sesuai dengan prioritas hidup individu. Selain itu, *work-life balance* merupakan penilaian subjektif individu terhadap keselarasan antara aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara umum (Brough, Timms, O'Driscoll, Kalliath, Siu, Sit dan Lo, 2014).

Menurut Iroth (2022) Work-life balance secara umum berkaitan dengan jam kerja, fleksibilitas, kepedulian sosial, keluarga, waktu senggang dan lainnya. keseimbangan work-life balance sangat penting karena jika tidak tercapai maka akan berdampak pada rendahnya kepuasan kerja, kebahagiaan, konflik kehidupan kerja dan burnout.

Menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) work-life balance terbagi menjadi tiga aspek, yaitu keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*). Menurut McDonald & Bradley (2005) work-life balance dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu, keseimbangan waktu, keseimbangan mental, keseimbangan komitmen dan keseimbangan kepuasan. Terdapat pula dimensi work-life balance menurut Fisher (2009) WIPL (*Work Interference with Personal Life*) bagaimana pekerjaan membebani kehidupan pribadi, PLIW (*Personal Life Interference with Work*) bagaimana kehidupan kerja membebani pekerjaan, WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) bagaimana pekerjaan mendukung kehidupan pribadi, dan PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) bagaimana kehidupan pribadi mendukung pekerjaan (Mahardika, 2022)

Berdasarkan hasil observasi dan kuisioner yang telah dibagikan kepada beberapa pegawai UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi, peneliti menemukan adanya kesulitan dalam mengatur waktu (*time balance*), konflik antara kepentingan pekerjaan dan keluarga, serta produktivitas yang menurun yang mengindikasikan kurangnya penerapan *work-life balance* di lingkungan pegawai UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi BKD Pemprov Sulsel.

Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memiliki berbagai dampak negatif pada individu. Menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) mengemukakan bahwa konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terjadi ketika tuntutan dari peran pekerjaan dan peran kehidupan pribadi saling berbenturan. Konflik ini dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada gilirannya menurunkan produktivitas. Karyawan yang merasa terjebak antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka mungkin mengalami penurunan motivasi dan kualitas kerja. Selain itu, sebuah studi dari *International Journal of Human Resource Management* menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menghambat pengembangan pribadi dan profesional.

Penerapan *work-life balance* merupakan suatu rangkaian perubahan dari budaya instansi yang sengaja dibentuk untuk meminimalisir terjadinya konflik antara tanggung jawab dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life conflict*) yang dapat mengoptimalkan kinerja pegawai dan peran lainnya dalam kehidupan pribadi secara maksimal. Penerapan *work-life balance* dapat meningkatkan mindset positif pada pegawai terhadap berbagai hal dalam pekerjaan. Hal tersebut meliputi produktivitas,



kualitas layanan, kepuasan terhadap instansi, komitmen terhadap pekerjaan serta efektivitas pekerjaan (Risna dkk., 2017)

Berdasarkan uraian diatas, dapat kita lihat bahwa melalui *work-life balance* yang baik maka pegawai dapat mencapai kestabilan hidup yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja. Selain itu, Penting bagi instansi untuk meningkatkan *work-life balance* untuk menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan pegawainya. Sebagai bentuk kontribusi peneliti pada instansi tempat melaksanakan praktik kerja di UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi Provinsi Sulawesi Selatan, peneliti merancang program *workshop* dengan tema "*Work-life balance* sebagai Upaya Meningkatkan Produktivitas Pegawai" yang bertujuan untuk memberikan informasi terkait cara meningkatkan *work-life balance* pegawai di UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi Provinsi Sulawesi Selatan.

Workshop ini memberikan keterampilan dan pengetahuan kepada pegawai untuk mencapai dan mempertahankan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka secara berkelanjutan, selain itu Workshop ini dapat membantu pegawai dalam pengembangan diri mereka secara profesional, meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir mereka.

METODE

Dalam melakukan kegiatan, terdapat beberapa tahap perencanaan yang perlu dilakukan (Marlina, E., Anisa, A., & Fauziah, R. N., 2021). Perencanaan kegiatan dalam mengatasi masalah yang ada di perusahaan meliputi tahap identifikasi masalah. Salah satu proses dalam penelitian adalah identifikasi masalah, yang bertujuan untuk memahami masalah yang akan dihadapi (Wekke, 2019).

Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi masalah meliputi pengumpulan data awal dengan pemberian kuesioner kepada 17 orang pegawai ASN dan Non-ASN di lingkungan UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi BKD Sulsel. Menurut Sugiyono (2017), angket atau kuesioner melibatkan pemberian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden sebagai teknik untuk mengumpulkan data.

Setelah diperoleh data awal, kemudian dianalisis untuk merumuskan masalah dan melakukan intervensi. Menurut Wekke (2019), perumusan masalah bertujuan untuk menentukan arah kegiatan dan memahami fenomena yang terjadi. Berdasarkan hasil analisis dan perumusan masalah yang diperoleh ditemukan bahwa suatu permasalahan yang berhubungan dengan ketidakseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan oleh karena itu, diberikan intervensi berupa psikoedukasi dalam bentuk *workshop* dengan tema "*Upaya Meningkatkan Work-Life Balance Pegawai di UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi BKD Pemprov Sulsel melalui Workshop Pengembangan Diri*". Sebelum pemberian intervensi, dilakukan pengambilan data *pretest* dengan total empat pertanyaan ntuk mengetahui kemampuan awal peserta terkait materi yang akan disampaikan. Adapun tahapan *workshop* yang dilakukan terdiri atas tiga sesi, yaitu:

Sesi 1 : Penjelasan mengenai program *workshop* pengembangan diri dengan tema "*Upaya Meningkatkan Work-Life Balance Pegawai di UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi BKD Pemprov Sulsel melalui Workshop Pengembangan Diri*". Dimulai dengan menyampaikan informasi kepada peserta mengenai tujuan, keuntungan yang dapat diperoleh, serta langkah-langkah yang akan dilaksanakan selama *workshop* berlangsung.

Sesi 2 : Pemberian materi, pada sesi ini peserta diberikan *workshop* peningkatan kemampuan *Work-life Balance* menggunakan pendekatan psikoedukasi berupa



pemberian materi definisi, dampak ketidakseimbangan, tujuan, mitos dan fakta, tantangan dalam *Work-life Balance*, hubungan antara *Work-life Balance* dan komunikasi, cara mengatur batasan, dan strategi manajemen waktu.

Sesi 3 : Refleksi, pada akhir sesi intervensi, peserta diberikan sebanyak dua lembar kertas HVS berukuran A4 dan alat tulis untuk melengkapi *Eisenhower Matrix* dan kuesioner *STAR* sebagai alat untuk memetakan tujuan dari *Work-life Balance* (WLB).

Salah satu cara untuk menentukan prioritas adalah dengan membuat tabel prioritas Eisenhower Decision Matrix. Tabel ini terdiri dari empat bagian: important-urgent, important-not urgent, not important-urgent, dan not important-not urgent (Kojongian & Ayub, 2021). Maka dari itu, Narasumber melakukan pelatihan melalui efektivitas tabel prioritas Eisenhower Decision Matrix dalam meningkatkan work-life balance.

Setelah sesi intervensi berakhir, dilakukan pengambilan data *post-test* untuk mengevaluasi tingkat pencapaian tujuan pelatihan atau efektivitas suatu intervensi setelah peserta atau telah mengikuti program. *Post-test* memberikan gambaran tentang seberapa baik peserta telah memahami materi atau menguasai keterampilan yang diajarkan. Menurut Sugiyono (2016) *post-test* digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana peserta telah mencapai tujuan pembelajaran setelah mengikuti suatu program atau pembelajaran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan *Workshop Work-Life balance* dilaksanakan di Assesment Center UPT Penelitian Potensi dan Kompetensi Badan Kepegawaian Daerah yang dihadiri sebanyak 17 orang. Peserta yang hadir dan mendaftar merupakan ASN dan Non-ASN dari OPD Badan Kepegawaian Daerah. Peneliti menerapkan metode psikoedukasi yang mencakup materi, refleksi, dan evaluasi. Adapun materi yang disampaikan berupa edukasi tentang *Work-Life Balance*, sedangkan refleksi mencakup "Eishenhower Matriks" dan kuesioner "STAR".

Pada tahap persiapan, tim BKP mempersiapkan segala persiapan yang dibutuhkan pada kegiatan yang akan dilaksanakan. Adapun hal utama yang disiapkan adalah penyusunan proposal *workshop*, persuratan, pembagian tugas bagi setiap anggota tim, kelengkapan alat dan bahan penunjang kegiatan.

Tahapan pelaksanaan *workshop* dimulai dengan pembukaan dan penyampaian sambutan-sambutan oleh Kepala UPT Penelitian Potensi dan Kompetensi, dilanjutkan sambutan oleh perwakilan Dosen Pembimbing . Setelah pembukaan, tim BKP membagikan link G-Form untuk pengisian *Pre-test* yang diisi oleh peserta, selanjutnya pemaparan materi mengenai *Work-Life Balance* yang dilaksanakan dengan 3 sesi.

Sesi pertama dibuka dengan pemberian edukasi berupa pemaparan materi mengenai *Work-Life Balance*. Sesi kedua adalah pemberian refleksi oleh Psikolog berupa "Eishenhower Matriks" dan kuesioner "STAR" yang bertujuan agar semua peserta mampu merencanakan tugas harian atau minggunya sesuai urgensi maupun kepentingannya. Sesi ketiga ditutup dengan pemberian link *google-form* untuk pengisian *Post-test* yang diisi oleh peserta untuk mengetahui sejauh mana peserta memahami materi yang telah disampaikan.



Gambar 1. Rangkaian Pelaksanaan Kegiatan



Gambar 2. Pemberian Sertifikat Kepada Narasumber

Hasil yang diperoleh dari pemberian kegiatan ini ditunjukkan melalui hasil *pre-test* dan *post-test* yang diberikan kepada peserta. Hasilnya menunjukkan bahwa sebelum *workshop* ini di laksanakan, banyak dari peserta masih belum memahami konsep *Work-Life Balance*. Setelah pemberian edukasi pada kegiatan *workshop*, mayoritas peserta memahami materi yang telah disampaikan oleh narasumber.

Tabel 1. Analisis deskriptif

Variabel	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pre Test	17	0	100	45.59	28.278
Post Test	17	50	100	86.76	15.607



Berdasarkan hasil Analisa data deskriptif, table tersebut menunjukkan bahwa skor minimal atau terendah dilakukannya *pre-test* dan *post-test* yaitu 0 dan 50, sedangkan skor maksimal atau tertinggi yaitu 100. Nilai rata-rata pada *pre-test* dan *post-test* adalah sebanyak 45,59 dan 86,76. Sedangkan standar deviasi sebanyak 28,27 dan 15,60.

Tabel 2. Uji beda

Uji Beda	Sig. (2-tailed)
Pre-Post test	.000

Berdasarkan hasil *pre-post-test* yang telah dilakukan pada saat *workshop* yang diisi oleh peserta, uji beda tertuju pada nilai Sig. (2-tailed) sebesar ,000 ($p > 0,05$). Artinya terjadi peningkatan pemahaman, Dimana hal ini dapat terjadi karena sebelumnya telah dipaparkan materi tentang *Work-Life Balance*.

SIMPULAN

Berdasarkan tujuan dari kegiatan *workshop* ini, yakni untuk mengenali pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka serta strategi untuk mencapainya. Diperoleh hasil bahwa sebelum adanya pemberian materi *work-life balance*, beberapa peserta masih ada yang belum mengetahui bagaimana *work-life balance* tersebut, apa saja dampak ketidakseimbangan dari *work-life balance*, startegi dan manfaat *work-life balance*. Adapun setelah pemberian materi dilakukan menunjukkan bahwa para peserta memahami materi yang telah diberikan narasumber terkait *work-life balance*. Hal tersebut dilihat dari uji beda *pre-post test* yang menghasilkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar ,000 ($p > 0,05$). Artinya terjadi peningkatan pemahaman sebelum dan sesudah diberikan pemaparan materi.

DAFTAR PUSTAKA

- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O.-L., Sit, C., & Lo, D. (2014). *Work-life balance: a longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. The International Journal of Human Resource Management*.
- Fisher, G., Bulger, C. & Smith, C. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*. 14(4), 441-56.
- Greenhaus, J. H. The relation between work- family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior* 63 (2003); 510-531.
- Iroth, A. F., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado. *Productivity*, 3(4), 354-360.
- Ismail Suardi Wekke (2019) *Metode Penelitian Sosial*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Kalliath, T., and Brough, P. (2008), 'Work-life balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct,' *Journal of Management and Organization*, 14, 323-327.
- Kojongian, F. A., & Ayub, M. (2021). Manajemen risiko divisi sistem informasi perguruan tinggi dengan framework cobit 5. *Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi*, 7(1), 274-286.
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1-16.



- Marlina, E., Anisa, A., & Fauziah, R. N. (2021). Optimalisasi Pendidikan Karakter melalui Workshop Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Yayasan Miftahul Falah Ashidiqiyah Panumbangan. *Proceedings UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 1(21), 1-15.
- Piara, M., Iskandar, A. A., Joliecia, I. P., & Harma, M. A. R. I. (2023). Psikoedukasi Sebagai Upaya Meningkatkan *Work-life balance* Pada Staf Karyawan di PT. ALC Makassar. *Jurnal Abdimas Indonesia*, 3(2), 219-229.
- Prakasa, P. R. S., Deski, A. M., Musa, N., Kirani, F. F., & Yoenanto, N. H. (2023). Upaya Menerapkan Pentingnya *Work-life balance* Pada Pegawai Melalui Psikoedukasi. *Jurnal Abdi Insani*, 10(3), 1212-1223.
- Risna, R., Sakka, A., & Yunawati, I. (2017). Pengaruh *Work-life balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Tenaga Kerja Perawat Di Badan Layanan Umum Daerah (Blud) Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat Unsyiah*.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Susi, S., & Jawaharrani, K. (2011). *Work-life balance : The Key Driver Of Employee Engagement*. *Asian Journal Of Management Research*, 2(1). Retrieved Maret 27, 2018.
- Wijaya, P., & Soeharto, T. N. E. D. (2021). Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Pegawai. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 10(3), 266-272.