

Analisis Work Life Balance Pada Pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah

Rachma Gusmiarti¹, Khairani Zikrinawati², Abdullah Azzam Al Afghani

¹UIN Walisongo, Semarang, Indonesia

²UIN Walisongo, Semarang, Indonesia

³UIN Walisongo, Semarang, Indonesia

217016044@student.walisongo.ac.id

Abstract: *Work life balance is a state of balance in the demands of work and life that are equally balanced. work life balance according to employees is a choice in managing obligations carried out at work as well as personal or family responsibilities. As civil servants who bear great responsibility for the welfare and progress of the country, civil servants need to achieve a good balance between work and personal demands. This research is a study using descriptive quantitative methods. The scale used to determine work life balance using is the Work Life Balance Scale (Gunawan, Nugraha, Sulastiana, Herding. 2019) which consists of 16 items. Based on the analysis, it is known that the average level of work life balance in respondents is in the medium category, namely 18 respondents, 6 respondents are in the low category, and 7 respondents are in the high category. The average level of work life balance is in the medium category.*

Keywords: *work life balance, deskriptif, government*

Abstrak: *Work life balance merupakan suatu keadaan seimbang pada tuntutan pekerjaan juga kehidupan yang sama imbangnya. work life balance menurut karyawan adalah pilihan dalam mengatur kewajiban yang dilaksanakan dalam bekerja juga pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sebagai pegawai negeri yang memikul tanggung jawab besar terhadap kesejahteraan dan kemajuan negara, pegawai negeri sipil perlu mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan tuntutan pribadi. Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Skala yang digunakan untuk mengetahui work life balance menggunakan ialah Skala Work Life Balance (Gunawan, Nugraha, Sulastiana, Herding. 2019) yang terdiri dari 16 aitem. Berdasarkan analisis diketahui bahwa rata-rata tingkat work life balance pada responden ialah berada dikategori sedang yakni sebanyak 18 responden, 6 responden berada dikategori rendah, dan 7 responden berada dikategori tinggi. Rata-rata tingkat work life balance berada dikategori sedang.*

Kata kunci: *work life balance, deskriptif, pemerintahan*

Pendahuluan

Work life balance merupakan kemampuan inidividu dalam menghadapi juga mengatasi tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan pribadi (Nugraha, Sugiarti, dan Suhariadi. 2022). Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi isu yang semakin penting dan mendesak dalam konteks dinamika kerja modern, terutama bagi pegawai negeri sipil. *Work life balance* merupakan suatu keadaan seimbang pada tuntutan pekerjaan juga kehidupan yang sama imbangnya. work life balance menurut karyawan adalah pilihan dalam mengatur kewajiban yang dilaksanakan dalam bekerja juga pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan pada pandangan perusahaan work life balance merupakan tantangan dalam membuat budaya kerja yang mensupport di perusahaan serta para karyawan mampu mempertahankan fokusnya di perusahaan (Lesmana, dkk. 2023). *Work life balance* mengacu akan hubungan antar keseimbangan pekerjaan dan bukan pekerjaan (Koliher et al., 2019)

Terdapat beberapa manfaat dari *work life balance* bagi organisasi diantaranya yakni mengurangi absensi juga karyawan yang telat, hasil kerja yang meningkat, hadirnya loyalitas juga komitmen, mengurangi tingkat turnover dan tingginya retensi pelanggan. Sementara itu bagi pegawai sendiri *work life balance* tentunya juga memberikan manfaat diantaranya yakni kepuasan kerja yang meningkat, mengurangi tingkat stres, memberikan kesehatan baik fisik maupun psikis, dan kontrol akan lingkungan kerja yang baik (Lesmana, dkk. 2023)

Sebagai pegawai negeri yang memikul tanggung jawab besar terhadap kesejahteraan dan kemajuan negara, pegawai negeri sipil perlu mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan tuntutan pribadi. *Work life balance* merupakan prinsip yang mana perlu menyeimbangkan kebutuhan individu baik keluarga, teman, waktu luang ataupun spiritual dengan prioritas di tempat kerja baik

karir maupun ambisi. Dalam hal ini *work life balance* berarti pegawai tidak mengabaikan tanggung jawabnya sebagai pribadi disamping perannya sebagai pekerja (Rosanda, 2023). Pemikiran akan *work life balance* ini membuat pegawai berusaha untuk senantiasa menjaga *work life balance* dengan baik. Pegawai yang berhasil dalam mencapai *work life balance* yang baik ialah individu yang mampu menciptakan dan berhasil dalam *work life balance*.

Pada kenyataannya dalam menyeimbangkan tanggung jawab sebagai pribadi dan keluarga/non pekerjaan membutuhkan upaya yang leboh sehingga banyak yang mengalami kesulitan dalam bekerja ataupun mengurus urusan pribadinya (Fauzi, Rahwana, dan Barlian. 2023). Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental dan fisik karyawan serta meningkatkan risiko stres, kelelahan, dan kejenuhan. Menurut Nurendra dan Sarasawati (2016) rendahnya tingkat *work life balance* antara kehidupan kerja dan keluarga dapat menimbulkan stress pada karyawan. Dari penjelasan diatas penulis tertarik untuk mengetahui tingkat *work life balance* pada pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah. Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat dalam meningkatkan atau mempertahankan *work life balance* pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif deksikriptif. Penelitian kuantitatif deskriptif ialah penelitian yang meneliti, mendeskriptifkan, menjabarkan, juga menjelaskan mengenai suatu hal yang dipelajari apa adanya dan menarik kesimpulan atas angka-angka. Penelitian ini dilaksanakan di DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah yang dilaksanakan pada bulan Mei 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah, sedangkan

sampel dalam penelitian ini adalah pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah yang bertempat pada bidang PHPA, KBKIE, UMPEGG, Sekretariat, dan Program dengan jumlah responden sebanyak 31. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilaksanakan secara langsung. Skala yang digunakan untuk mengetahui *work life balance* menggunakan ialah Skala *Work Life Balance* (Gunawan, Nugraha, Sulastiana, Herding. 2019) yang terdiri dari 16 aitem dan 5 pilihan jawaban dengan hasil uji validitas nilai dari SLF > 0,5 (valid) dan uji reabilitas CR > 0,7 dan VE 0,5 (reliabel). Pengolahan data menggunakan bantuan microsoft excel dan Spss.

Hasil dan Pembahasan

Hasil data yang telah diperoleh selanjutnya diolah dengan menggunakan bantuan micosoft excel dan Spss. Berikut adalah hasil uji deskriptif yang tercantum dalam tabel 1.1

Tabel 1.1

Descriptives			Statistic	Std. Error
Work Life Balance	Mean		66.26	1.472
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	63.25	
		Upper Bound	69.26	
	5% Trimmed Mean		66.14	
	Median		66.00	
	Variance		67.198	
	Std. Deviation		8.197	
	Minimum		54	
	Maximum		81	
	Range		27	
	Interquartile Range		11	
	Skewness		.062	.421
	Kurtosis		-.925	.821

Berdasarkan tabel 1.1 uji deskriptif diatas diketahui bahwa dari 31 responden yang mengikuti penelitian, terdapat 1 responden yang memiliki tingkat *work life balance* rendah yakni dengan nilai 54, dan 1 responden yang memiliki tingkat *work life*

balance tinggi yakni dengan nilai 81. Dalam uji deskriptif ini juga dapat diketahui nilai dari rata-rata (mean) ialah 66,2, nilai tengah (median) dari tingkat *work life balance* ialah 66, serta nilai standar deviasi dalam penelitian ini ialah 8.

Tabel 1.2

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Work Life Balance	.088	31	.200 [*]	.952	31	.175

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 1.2 dengan Shapiro Wilk diketahui bahwa data berdistribusi dengan normal, hal ini ditunjukkan pada kolom Sig. dengan nilai 0.175, hal ini dikarenakan data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai $\text{Sig} > 0.05$. Peneliti juga melakukan pengkategorisasian terhadap tingkat *work life balance* dengan tiga kategori yakni kategori rendah, sedang, dan tinggi seperti yang dapat dilihat pada tabel 1.3

Tabel 1.3

Norma	Skor	Kategori	Jumlah
$X < M - 1 \text{ SD}$	$X < 66 - 8$ $= < 58$	Rendah	6
$1 \text{ SD} < X < M + 1 \text{ SD}$	$66 - 8 < X < 66 + 8$ $= 58 < X < 74$	Sedang	18
$M + 1 \text{ SD} < X$	$66 + 8 < X$ $= < 74$	Tinggi	7

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa terdapat 6 responden yang memiliki tingkat *work life balance* yang berada dikategori rendah, 18 reponden yang memiliki tingkat *work life balance* yang berada dikategori sedang, dan 7 responden yang memiliki tingkat *work life balance* berada dikategori tinggi.

Tabel 1.4

Status Pernikahan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	23	74.2	74.2	74.2
	Single	8	25.8	25.8	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 1.4 diketahui bahwa dari 31 responden, 23 diantaranya sudah menikah dan 8 diantaranya single (belum menikah)

Tabel 1.5

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	6.5	6.5	6.5
	2	1	3.2	3.2	9.7
	3	5	16.1	16.1	25.8
	4	5	16.1	16.1	41.9
	5	3	9.7	9.7	51.6
	6	2	6.5	6.5	58.1
	8	1	3.2	3.2	61.3
	10	2	6.5	6.5	67.7
	13	1	3.2	3.2	71.0
	14	1	3.2	3.2	74.2
	15	1	3.2	3.2	77.4
	19	1	3.2	3.2	80.6
	20	1	3.2	3.2	83.9
	21	1	3.2	3.2	87.1
	22	1	3.2	3.2	90.3
	25	1	3.2	3.2	93.5
	35	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Berdasarkan data dari tabel 1.5 dapat dilakukan pengelompokkan yakni pada masa kerja 1-10 tahun terdapat 21 responden, 11-20 tahun masa kerja terdapat 5 responden, dan 21-35 terdapat 5 responden.

Tabel 1.6

		Bidang			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sekretariat	9	29.0	29.0	29.0
	UMPEGG	2	6.5	6.5	35.5
	PHPA	6	19.4	19.4	54.8
	KBKIE	7	22.6	22.6	77.4
	Program	7	22.6	22.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 1.6 diketahui bahwa dari 31 responden yang berpartisipasi dalam penelitian diantaranya 9 responden berasal dari bidang Sekretariat, 2 berasal dari bidang UMPEGG, 6 berasal dari bidang PHPA, 7 berasal dari bidang KBKIE, dan 7 berasal dari bidang Program.

Berdasarkan berbagai data yang telah dipaparkan, diketahui bahwa rata-rata tingkat *work life balance* pada responden ialah berada dikategori sedang yakni sebanyak 18 responden, 6 responden berada dikategori rendah, dan 7 responden berada dikategori tinggi. Diketahui bahwa dari 31 responden yang mengikuti penelitian, terdapat 1 responden yang memiliki tingkat *work life balance* rendah yakni dengan nilai 54, dan 1 responden yang memiliki tingkat *work life balance* tinggi yakni dengan nilai 81. Diketahui bahwa dari 31 responden, 23 diantaranya sudah menikah dan 8 diantaranya single. Dari 31 responden yang berpartisipasi dalam penelitian diantaranya 9 responden berasal dari bidang Sekretariat, 2 berasal dari bidang UMPEGG, 6 berasal dari bidang PHPA, 7 berasal dari bidang KBKIE, dan 7 berasal dari bidang Program.

Berdasarkan analisis diketahui bahwa rata-rata tingkat *work life balance* berada dikategori sedang ialah dikarenakan DP3AP2KB Jawa Tengah sudah memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang baik, selain itu fasilitas, strategi dinas dalam

membantu pegawai dalam mengelola dan memenuhi tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan pribadi maka dalam hal ini tidak sulit untuk para pegawai DP3AP2KB Jawa Tengah mencapai tingkat *work life balance* hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kholifah & Fadil (2022). Dalam hal ini mempertahankan pegawai supaya tetap memiliki kesehatan baik psikis dan fisik supaya pegawai tetap mampu untuk menjalankan segala kewajibannya secara efisien merupakan tugas utama bagi pengelola sumber daya manusia (Bataineh, 2019). Seperti yang diketahui bahwa terdapat 6 pegawai yang memiliki kategori skor yang rendah yakni <58. Dalam usaha meningkatkan *work life balance* terdapat beberapa cara yang dapat digunakan sebagai rencana intervensi berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2016) yakni dengan memberikan dukungan sosial kepada para pegawai. Dukungan sosial ialah bentuk dukungan yang diberikan kepada individu yang berada disekitar kita baik keluarga, teman, pasangan, atasan, ataupun rekan kerja dengan tujuan membuat individu yang kita berikan dukungan sosial merasa lebih baik dalam melakukan perannya sebagai individu (Manggarharti & Novianti, 2019). Dukungan sosial yang dapat diberikan di tempat kerja contohnya *supervisor support*, *co worker support*, *family support*, dan *organizational support* (Ferdinanto & Muzaki, 2020).

Kesimpulan

Berdasarkan analisis diketahui bahwa rata-rata tingkat *work life balance* pada responden ialah berada dikategori sedang yakni sebanyak 18 responden, 6 responden berada dikategori rendah, dan 7 responden berada dikategori tinggi. Rata-rata tingkat *work life balance* berada dikategori sedang ialah dikarenakan DP3AP2KB Jawa Tengah sudah memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang baik, selain itu fasilitas, strategi dinas dalam membantu pegawai dalam mengelola dan memenuhi tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan pribadi maka dalam hal ini tidak sulit untuk para

pegawai DP3AP2KB Jawa Tengah mencapai tingkat *work life balance*. Dalam usaha meningkatkan *work life balance* terdapat beberapa cara yang dapat digunakan sebagai rencana intervensi berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2016) yakni dengan memberikan dukungan sosial kepada para pegawai. Dukungan sosial ialah bentuk dukungan yang diberikan kepada individu yang berada disekitar kita baik keluarga, teman, pasangan, atasan, ataupun rekan kerja dengan tujuan membuat individu yang kita berikan dukungan sosial merasa lebih baik dalam melakukan perannya sebagai individu (Manggarharti & Novianti, 2019). Dukungan sosial yang dapat diberikan di tempat kerja contohnya *supervisor support*, *co worker support*, *family support*, dan *organizational support* (Ferdinanto & Muzaki, 2020).

Referensi

- Referens Bataineh, K. Adnan. 2019. Impact of work life balance, happiness at work, employee performance. *International Business Research*, 12(2) 99-112.
- Fauzi Yusril., Rahwana Kusuma., Berlian Barin. 2023. Pengaruh work life balance dan stress kerja terhadap turnover intention karyawan perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya. *Jurnal Visi Manajemen*. Vol 9 (1) 2528-2212
- Ferdinanto & Muzaki. 2020. Support at work and home as a predictor of work life balance. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 144-153
- Kholifah, A. N., & Fadil, J.A 2022. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan work life balance terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan. *Sibatik Journal. Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*. 1 (10), 2301-2318
- Koliher, C, Richardason, J., dan Bolarintseva. 2019. All of work? all of liffe? reconcepting work life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29 (2), 97-112.
- Lesmana S. R., Sumarsih Rani., Listiawati., Sari Diah. 2023. Work life balance dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di dinas lingkungan hidup dan kebersihan kabupaten Tangerang. *Indonesian Journal Of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance* Vol 3(2) 2776-6187
- Manggarhati & Novianti. 2019. Keseimbangan kehidupan ditinjau dari dukungan sosial pada pekerja. *Jurnal Studia Insania*, 7(1), 1-19.
- Nugraha Samuel., Sugiarti Rini., Suhardi Fendi. 2022. Gambaran work life balance pada profesi perawat selama masa pandemi covid-19 di rumah sakit di Jabodetabek. *Jurnal Multidisiplin Ilmu* 1 (2), tahun 2022.
- Nurendra Annisaa & Saraswati. 2016. Model peranan work life blance, stress kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan. *Jurnal Humanitas* Vol 13 (2) 84-94
- Pasaribu, S. 2016. Hubungan konsep diri dan dukungan sosial teman sebaya dengan interaksi sosial mahasiswa. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 8(1), 64-78
- Rosanda Tesya., Irawan Andi., Paramihta Andi. 2023. Pengaruh knowladge sharing dan work life balance terhadap kinerja pegawai. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBIR)*. Vol 3 2776-1738