

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Saat ini dunia hingga seluruh wilayah di Indonesia sedang digemparkan oleh wabah virus corona (COVID-19). Menurut WHO (2021) menjelaskan COVID-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh virus corona yang baru ditemukan, virus corona sendiri menyebar melalui tetesan air liur atau keluar melalui hidung ketika orang terinfeksi batuk atau bersin. Dan dampak yang dirasakan pada sektor ketenagakerjaan yaitu, banyak pekerja yang di rumahkan, berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) per 7 April 2020 tercatat sebanyak 873.090 pekerja dari 17.224 perusahaan dirumahkan di sektor formal sedangkan dari sektor informal sebanyak 34.453 perusahaan dan 189.452 pekerja (Rizal, 2020). Dampak tersebut mengakibatkan banyak pekerja yang di rumahkan sedangkan pekerja memegang peran penting dalam menjalankan suatu perusahaan atau instansi, kehadiran pekerja sendiri berguna dalam menghasilkan barang ataupun jasa.

Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Umumnya pekerja melaksanakan pekerjaan di tempat kerja mereka, namun di tahun 2020 dunia digemparkan dengan adanya wabah virus corona (COVID-19) yang mudah menular dan membuat resah hampir seluruh dunia. Wabah virus tersebut mengakibatkan banyak negara di dunia khususnya Indonesia menerapkan *social distancing* dan *physical distancing*. Banyak dari instansi dan perusahaan merasa dirugikan, hal ini karena skema bekerja para pekerja harus diubah karena pembatasan aktifitas para pekerja.

Skema bekerja yang berubah dilakukan untuk mengatasi penyebaran COVID-19, presiden Joko Widodo membuat kebijakan bekerja dari rumah (Prastiwi, 2020). Hal tersebut sejalan dengan SE Nomor 800/120/204.3/2021 tentang sistem kerja selama masa PSBB bagi ASN di lingkungan PEMPROV JATIM menyatakan pemberlakuan sistem kerja dari rumah atau *work from home* bagi pegawainya. Maka dari itu instansi atau perusahaan terdampak

COVID-19 menerapkan skema *work from home* (WFH), skema WFH dirasa sudah sesuai dengan protokol kesehatan yang dianjurkan oleh pemerintah.

Menurut Dewayani (2020) menjelaskan WFH adalah berpindahnya lokasi bekerja dari semula di kantor menjadi di rumah. Kemudian (Fitzpatrick & Fishman, 2008) menyatakan WFH menjadi alat yang efektif untuk merekrut dan mempertahankan pekerja di semua tingkatan. Beberapa perusahaan atau instansi di Indonesia menerapkan skema WFH yang tidak

selalu berada dirumah atau bekerja secara bergantian di rumah dan di perusahaan. Kemunculan ini dikarenakan varian COVID-19 terbaru yang menimbulkan ketidakpastian, hal ini mendorong perusahaan di seluruh dunia terutama di Indonesia membuat rencana jangka panjang dan model bekerja khususnya *hybrid working* (Hidayat, 2021) Pemberlakuan skema WFH yang dilakukan oleh pemerintah terhadap pekerja tersebut pasti memiliki pengaruh positif dan juga negatif. Adapun pengaruh positif dari WFH bagi pekerja, yaitu; (1) dapat menyeimbangkan antara *work-life* dan *social-life* (*work life balance*) dan hal tersebut memberikan kontribusi sangat besar terhadap peningkatan dan semangat kerja bagi pekerja, (2) WFH memberikan kebebasan dalam melakukan pekerjaan, dengan kata lain memiliki area kerja yang nyaman dalam melakukan pekerjaannya, (3) WFH memberikan waktu yang berkualitas bagi pekerja untuk menikmati waktu bersama keluarga dan menghemat waktu bekerja (Mustajab dkk, 2020). Selain pengaruh positif, adapun pengaruh negatif dari WFH bagi pekerja, yaitu; (1) resiko kelelahan yang dapat mengurangi motivasi pekerjaan disebabkan *multitasking* para pekerja, (2) hilangnya fokus dalam bekerja disebabkan *multitasking* pekerja khususnya pekerja yang lebih tua (3) *multitasking* juga menjadi penyebab penurunan motivasi dan kinerja dari pekerja (Mustajab dkk, 2020). Hanya pekerja yang memiliki produktivitas tinggi dan mampu *multitasking* yang akan direkrut pasca pandemi COVID-19 (Rizal, 2020).

Selain pengaruh positif maupun negatif penerapan dari WFH diatas, terdapat pengaruh-pengaruh yang jika dikaitkan, dapat sesuai dengan aspek dari *work life balance*. Menurut penelitian dari Soeharto dan Lestari (dalam Wakhudin, 2020) pengaruh dari WFH yaitu; waktu

yang dibutuhkan menyelesaikan pekerjaan lebih lama, suasana di rumah tidak membuat pekerja menjadi termotivasi, ketidakpuasan selama bekerja dikarenakan komunikasi yang kurang lancar dengan rekan kerja. Pekerja yang tidak mampu beradaptasi dengan skema WFH akan merasa cukup kesulitan dalam pelaksanaannya.

Hal ini sejalan dengan hasil data awal yang telah dilakukan, menurut narasumber:

“WFH sih karena berkas itu kan ga semua kita bisa bawa pulang, jadi kemungkinan dua kali kerja itu ada.”

(M, 2021)

“Kesulitannya WFH yang pertama pembelajarannya kurang efektif, terus yang kedua timbal balik ketika ada belajar mengajar jauh kurang maksimal dibanding WFO.”

(S, 2021)

Hasil data awal yang dilakukan mendapati bahwa aspek *time balance* pada informan M yang bekerja sebagai *receptionist* dan informan S yang bekerja sebagai guru digambarkan pembagian waktu yang kurang efektif dikarenakan beban kerja. Kurang efektifnya dalam bekerja menjadi alasan sulitnya penerapan skema WFH. Para pekerja juga mengeluhkan skema baru ini, karena masih lebih maksimal dibandingkan dengan skema *work from office* (WFO). Meskipun banyak orang meragukan keefektifannya, WFH dianggap sebagai skema kerja yang paling efektif saat ini (Purwanto, 2020). Dilihat dari hasil wawancara, pemberlakuan WFH menyebabkan kesulitan dalam proses pelaksanaannya dikarenakan ketidakseimbangan pada aspek *involvement balance*, hal tersebut dapat memicu yang namanya konflik dalam diri pekerja.

Hal ini sejalan dengan hasil data awal yang telah dilakukan, menurut narasumber:

“Saat WFH itu pernah sih, kebetulan saya megang admin di salah satu kue jadi kayak kerjanya itu langsung sama customer, banyak pertanyaan, banyak requestan dekor kue atau segala macam yang bikin jenuh, karena kan gaada barang pasti jadi untuk ngatasi masalah tersebut sulit sih”

(M, 2021)

“50 50 ya, kalau dalam dunia pendidikan metode pembelajaran banyak banget tapi karena sekarang pembelajarannya jarak jauh jadinya metode-metode cuman bisa dilakukan hanya beberapa ga seluas tatap muka, jadi WFH membuat kerja dua kali”

(S, 2021)

Hasil data awal yang dilakukan mendapati bahwa aspek *involvement balance* pada informan M yang bekerja sebagai *receptionist* dan informan S yang bekerja sebagai guru digambarkan memiliki keseimbangan keterlibatan yang lebih mencurahkan keterlibatannya pada pekerjaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dua & Hyronimus (2020) bahwa WFH memiliki pengaruh terhadap keseimbangan kehidupan-pekerjaan, hal tersebut dapat menimbulkan konflik antara kehidupan pekerjaan dan kepentingan keluarga. Menurut Friedman & Greenhaus (dalam Lockwood, 2003) konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga memiliki konsekuensi nyata dan secara signifikan mempengaruhi kualitas pencapaian kehidupan keluarga dan karier baik pria maupun wanita. Selanjutnya menurut penelitian dari Soeharto dan Lestari (dalam Wakhudin, 2020) pengaruh dari WFH yaitu; waktu yang dibutuhkan menyelesaikan pekerjaan lebih lama, suasana di rumah tidak membuat pekerja menjadi termotivasi, ketidakpuasan selama bekerja dikarenakan komunikasi yang kurang lancar dengan rekan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil data awal yang telah dilakukan.

Berdasarkan hasil data awal yang dilakukan terdapat pernyataan yang menyebutkan:

“Kalau WFH sebenarnya kalau puas ya cuman 60 sampai 70 persen dibanding dengan WFO, karena ketika memberikan materi ga seefektif dan sepuas ketika WFO”

(S, 2021)

Hasil data awal yang dilakukan mendapati bahwa aspek *satisfaction balance* pada informan S yang bekerja sebagai guru digambarkan tidak sepenuhnya merasa puas dengan skema WFH yang sedang dijalannya sekarang dikarenakan penerapan yang kurang efektif. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Anugrah & Priyambodo (2021) menyatakan pekerja WFH yang memiliki keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja. Konflik yang dialami para pekerja WFH dapat mengganggu ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dengan keluarga, apabila pekerja tidak cukup mampu dalam menyeimbangkannya. Pekerja WFH yang memiliki keseimbangan dalam kehidupan pribadi/keluarga dan pekerjaannya akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja (Anugrah & Priyambodo, 2021).

Keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi/keluarga disebut dengan *work life balance*. Tujuan mencapai *work life balance* adalah memberi kesempatan untuk memiliki kendali atas kapan, di mana, dan bagaimana pekerjaan dapat dilakukan yang terbaik dan juga memiliki waktu untuk memulihkan diri dan menikmati mengejar minatnya sendiri di luar pekerjaan (Lockett, 2008). Hal ini sejalan dengan pernyataan dari (Fitzpatrick & Fishman, 2008) menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan lainnya bisa sangat sulit. Menurut Frone (dalam Zerwas, 2019) mengatakan bahwa *work life balance* adalah kurangnya konflik atau gangguan antara pekerjaan dan peran keluarga.

Menurut Clark (dalam Wakhudin dkk, 2020) menjelaskan *work life balance* bagaimana individu mengatur lingkungan pekerjaan dan keluarga dan batasan diantara keduanya untuk mencapai keseimbangan. Kemudian menurut Greenhaus, Collins, & Shaw (dalam Zerwas, 2019) *work life balance* adalah sejauh mana seorang individu terlibat dan puas dengan peran pekerjaan dan peran keluarganya. Memiliki *work life balance* pada pekerja WFH dirasa cukup penting, karena pekerja dapat mengatur dirinya dengan baik dan puas dalam menjalaninya antara peran sebagai pekerja dan peran sebagai anggota keluarga agar konflik yang ditimbulkan dapat diseimbangkan dengan baik oleh pekerja. Menurut Greenhaus, Collins, & Shaw (dalam Wakhudin dkk, 2020), *work life balance* sendiri memiliki tiga aspek, yaitu; (1) *time balance*; mengacu kepada pembagian waktu yang sama terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi, (2) *involvement balance*; mengacu kepada usaha psikologis individu dalam menginvestasikan perannya dalam pekerjaan dan

keluarga, (3) *satisfaction balance*; mengacu kepada keseimbangan yang diungkapkan terhadap perannya didalam pekerjaan dan keluarga.

Menurut Bacharach, Bamberger, & Conley (dalam Poelmans dan Caligiuri, 2008) mempertahankan *work life balance* pekerja membantu mengurangi resiko stres dan *burnout*. Kondisi stres pada saat pandemi COVID-19 diklasifikasikan menjadi 3 yaitu, stres akademi, stres kerja dan stres dalam keluarga (Muslim, 2020). Tentu menyeimbangkan pekerjaan dengan yang lainnya bisa sangat sulit, banyak pekerja yang merasa seperti tidak cukup waktu dalam sehari. Akan tetapi, menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan rumah tentu merupakan tujuan yang layak dikejar (Crosbie & Moore, 2004).

Hal ini sejalan dengan hasil data awal yang telah dilakukan, menurut narasumber:

“Tentu saja butuh pasti butuh, karena kalau sampai overworked itu juga bahaya tapi kalau terlalu family time juga ga bagus untuk kerja, misalnya kita terlalu over di pekerjaan pasti kan terbengkalai di keluarganya. Padahal kalau kita udah selesai kerja disana bisa cari karyawan baru, tapi keluarga tetep keluarga dan juga gaboleh selalu mementingkan keluarga dan menyepelkan kerjaan, karena gimanapun tanggung jawab kita sebagai pekerja harus menyelesaikan kerjaan kita. Selama WFH itu ya harus seimbang, jadi harus bisa membagi waktu mana untuk keluarga dan untuk kerja ya yang penting kerjaan selesai tapi juga ga lupa sama keluarganya. Jadi itu sangat dibutuhkan karna memang selama WFH ini banyak juga kestressan-kestressan karna kerjaan, jadi itu bisa disembuhkan karna kebersamaan keluarga, jadi dibutuhkan supaya tidak timpang sebelah.”

(S, 2021)

“Karena kan badan sama pikiran juga bisa capek walaupun kerja dirumah. coba bayangin aja bangun tidur tu kita minum air dulu atau ada kegiatan yang emang ga harus dikerjain sekarang tapi sekarang tu

kayak bangun tidur langsung bales chat langsung kerja gitu kayak kaget lah pikirannya, yang ada malah jadi stres.”

(M, 2021)

Pernyataan dari hasil wawancara informan diatas bahwa membutuhkan yang namanya *work life balance*, hal ini dikarenakan kedua informan membutuhkan keseimbangan ketika melaksanakan peran sebagai pekerja dan ketika melaksanakan peran kehidupan pribadi. Dimana kondisi kedua informan masih kesulitan dalam menjalankan peran selama WFH. Hal tersebut yang menimbulkan masalah psikologis seperti stres, maka dari itu *work life balance* haruslah dimiliki oleh para pekerja yang sedang menjalankan WFH. Pekerja yang sedang menjalankan WFH seharusnya dapat menyeimbangkan antara peran di rumah dan peran ketika bekerja, namun kenyataannya pekerja sulit dalam menjalankan peran antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Hasil penelitian yang dilakukan Dua & Hyronimus (2020) menyatakan WFH memiliki pengaruh terhadap *work life balance*, yaitu dapat menimbulkan konflik antara kehidupan pekerjaan dan kepentingan keluarga. Pekerja yang memiliki *work life balance*, sangat membantu dalam hal keseimbangan dan terhindar dari konflik peran pekerjaan dan kehidupan pribadi yang diakibatkan dari kebijakan WFH. Maka dari itu, peneliti memutuskan untuk mengkaji *work life balance* pada pekerja WFH selama masa pandemi COVID-19.

Work life balance atau keseimbangan antara peran pekerjaan dengan peran pribadi atau keluarga sangat diperlukan, hal tersebut dikarenakan tanpa adanya *work life balance* beserta aspek-aspek nya yaitu; *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance* para pekerja WFH akan sulit menyeimbangkan dampak yang disebabkan dari WFH. Para pekerja WFH tentu kurang memiliki waktu yang cukup untuk salah satu atau keduanya, para pekerja WFH juga kurang mampu dalam melibatkan dirinya kedalam peran pekerjaan dengan peran pribadi atau keluarga. Lalu para pekerja kurang memiliki kepuasan terhadap peran pekerjaan dengan peran pribadi atau keluarga. Maka *work life balance* menjadi penting agar para pekerja bisa menyeimbangkan dari segi waktu, keterlibatan dan

juga kepuasan pada pekerja yang melaksanakan WFH agar dapat menjalankan kehidupan bekerja dan juga kehidupan pribadi dan/atau keluarga dengan seimbang terlepas dari dampak yang ditimbulkan oleh WFH.

Penelitian *work life balance* yang dilakukan sebelum pandemi COVID-19 lebih sulit daripada *work life balance* di saat pandemi. Hal ini dikarenakan tidak adanya konflik peran antara pekerjaan dan tuntutan tugas yang dilakukan sebelum pandemi COVID-19 dengan kehidupan pribadi dan keluarganya Sahrah (dalam Wakhudin dkk, 2020). Namun masih terdapat pekerja yang belum memiliki *work life balance* khususnya selama WFH, maka dari itu, peneliti ingin melakukan penelitian tentang gambaran *work life balance* pada pekerja WFH, untuk mengetahui bagaimana pekerja yang sedang menjalankan WFH dapat mengatur dan menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaannya, hal ini dikarenakan peneliti ingin mengungkap suatu makna *work life balance* pada persepsi pekerja mengenai peran yang sedang dijalankan selama pandemi COVID-19. Keunikan dari penelitian ini yaitu pemaknaan *work life balance* individu berbeda-beda, selain itu *work life balance* pada pekerja WFH belum banyak penelitian yang mengangkat tema yang serupa.

1.2. Fokus Penelitian

Bagaimana gambaran *work life balance* pada pekerja WFH?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Gambaran *Work life balance* pada pekerja WFH.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi. Dalam kajian mengenai *work life balance* dan juga tentang pekerja yang sedang menjalankan WFH.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Informan penelitian

Manfaat bagi informan penelitian yaitu dapat membantu dalam hal memberikan informasi dan referensi terkait bagaimana gambaran *work life balance* pada pekerja WFH.

2. Pekerja

Manfaat bagi pekerja yang menjalankan WFH yaitu dapat memberikan informasi dan pemahaman terkait *work life balance*.

3. Manfaat bagi peneliti

Manfaat bagi peneliti selanjutnya yaitu agar bisa menjadi referensi mengenai gambaran *work life balance* pada pekerja yang sedang menjalankan WFH untuk penelitian berikutnya.

4. Perusahaan

Manfaat bagi perusahaan yaitu memberikan informasi dan juga kajian-kajian baru terkait gambaran *work life balance* pada pekerja khususnya pekerja WFH. Hal tersebut agar dapat menjadi referensi untuk membuat sebuah program yang dapat membantu pekerja WFH agar bisa menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau keluarga lebih maksimal.