

BAB V PENUTUP

5.1. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian data ketiga informan, ketiga informan tersebut sudah cukup lama menerapkan WFH. Skema WFH yang dijalankan oleh ketiga informan adalah WFH *hybrid*, WFH *hybrid* ketiga informan sendiri dilakukan dengan cara masuk kerja secara bergantian dengan rekan kerja lainnya. Pada latar belakang terkait kondisi selama WFH yang dijalankan oleh ketiga informan tersebut mempengaruhi *work life balance* dari setiap informan, aspek dari *work life balance* sendiri terdiri dari 3, yaitu; *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Pada salah satu aspek *work life balance*, yaitu *time balance* digambarkan pembagian waktu yang sama ketika melakukan peran kehidupan pribadi dan kehidupan kerja selama WFH.

Ketiga informan ketika harus membagi waktu dalam menjalankan peran pekerjaan dan peran kehidupan pribadi, ketiga informan tersebut lebih memfokuskan ketika menjalankan peran pekerjaan. Pada informan D dan informan P ketika membagi waktu lebih memfokuskan pada peran pekerjaan karena menyesuaikan jam kantor dan tuntutan pekerjaan yang mengharuskan untuk *stand by*, kemudian untuk informan S dikarenakan *double job* yang dijalankan oleh informan. Selanjutnya ketiga informan cukup mampu dalam membagi waktu selama WFH, pada informan D dan informan S cukup mampu ketika membagi waktu selama WFH. Cara informan D dan juga informan S ketika WFH adalah dengan mencari waktu kosong untuk melakukan kehidupan pribadi, namun pada informan P selama WFH tetap seimbang karena memposisikan seperti sedang WFO. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ashal (2020) menyatakan menyarankan agar waktu pada saat bekerja di rumah tetap produktif yaitu dengan menyusun jam kerja secara teratur, merencanakan alur kerja pribadi dan mengatur jam istirahat sesuai kebutuhan. Sementara pada informan D dan informan P juga merasa kesulitan dalam membagi waktu selama WFH, hal tersebut dikarenakan perbedaan pekerjaan yang mengharuskan kedua informan ini untuk *stand by*.

Kemudian pada aspek WLB: *involvement balance* digambarkan keterlibatan usaha psikologis yang dilakukan informan dalam menginvestasikan perannya dalam peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Fokus ketiga informan lebih terlibat ketika melakukan peran pekerjaan, namun pada ketiga informan tidak menutup kemungkinan fokus terlibat pada hal lain jika hal tersebut *urgent*. Selanjutnya ketiga informan dalam melakukan peran, ketiga informan lebih terlibat pada peran pekerjaan. Pada informan D dan informan P lebih terlibat pada peran pekerjaan karena perbedaan tugas pekerjaan selama WFH, akan tetapi pada informan S dikarenakan *double job* yang dijalankan. Selain itu terdapat kesulitan ketika melakukan peran selama WFH, ketiga informan merasa kesulitan ketika melakukan peran pekerjaan, pada informan D dan informan P dikarenakan perbedaan tugas pekerjaan yang membuat tidak efektif, namun pada informan S karena *double job* dan juga ketika informan S harus membuat video pembelajaran. Lalu kemampuan dalam melakukan peran, informan D dalam melakukan peran selama WFH tersebut tidak terganggu dan mampu dalam *handle* pekerjaan pribadi dan juga pekerjaan yang dikerjakan di rumah dengan baik. Pada informan S sendiri mampu dan tetap seimbang dikarenakan sudah terbiasa menghadapi kendala-kendala yang ada, hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bubb dan Early tahun 2005 (dalam Yunita, 2018) menjelaskan bagaimana keseimbangan kehidupan para guru, ketika beban kerjanya diatur oleh institusi dan juga dirinya sendiri. Kemudian pada informan P selama WFH ketika melakukan peran pekerjaan dan peran kehidupan pribadi tidak ada masalah hanya saja berbeda tempat.

Kemudian pada aspek WLB: *satisfaction balance* digambarkan keseimbangan kepuasan antara peran kehidupan pribadi dan kehidupan kerja selama WFH. Selanjutnya selama WFH ketiga informan merasakan ketidakpuasan, untuk informan D merasa selama WFH tidak seproduktif ketika WFO. Hal lain yang diungkapkan oleh informan S karena merasa masih jauh dari target pembelajaran, kemudian pada informan P merasa kurang efektif terutama dalam hal komunikasi. Selama WFH, baik informan D dan juga informan P sama-sama memiliki perasaan selama WFH. Pada informan D

digambarkan penerapan WFH ini lebih berat dan berharap tidak diberlakukan penerapan WFH, selain itu informan D ketika WFO lebih banyak aktivitas dibandingkan ketika WFH.

Kemudian pada informan P selama WFH merasa bekerja seperti biasa, namun berbeda tempatnya saja dan dirasa lebih fleksibel ketika di rumah. Informan P selama WFH pernah juga merasakan bekerja melebihi batas jam kerja, hal tersebut yang membuat informan lebih suka bekerja tidak melebihi jam kantor. Sementara itu pada informan D dan informan S merasakan kepuasan selama WFH, kepuasan pada informan D digambarkan ketika peran pekerjaan dapat selesai sesuai *deadline* yang diberikan dan peran kehidupan pribadi tidak ada yang terbungkalai. Pada informan S, kepuasan selama WFH digambarkan peran pekerjaan merasa *effort* nya lebih baik dari sebelumnya, selain itu peran kehidupan pribadi terkendali baik sesuai dengan proporsi informan. Selanjutnya informan D merasakan ketidakpuasan atas langkah yang diambil, pada informan D merasa langkah yang diambil belum tepat karena kesulitan dalam membagi waktu, terlebih informan D masih sering kelewatan ketika menjalankan peran. Berbeda dengan informan D, pada informan S justru merasakan kepuasan atas langkah yang diambil. Hal tersebut dikarenakan informan merasakan hikmah yang dapat diambil selama WFH

Selain aspek-aspek *work life balance* tersebut, terdapat faktor *work life balance* pada ketiga informan. Faktor tersebut adalah faktor psikologis yang didapatkan dari lingkungan kerja ketiga informan, ketiga informan tersebut merasakan lingkungan kerja yang saling mendukung, saling membantu dan saling mengerti selama WFH. Menurut Yunita (2018) menjelaskan hubungan antar karyawan yang terjalin dapat mempengaruhi perasaan seimbang pekerja pada kehidupan kerja dan pribadi, dimana semakin baik hubungan yang terjalin antar karyawan semakin baik *work life balance* yang dirasakan.

Kemudian terdapat faktor emosional pada informan D, faktor emosional tersebut didapatkan dari perasaan terbebani informan yang disebabkan beban tersendiri selama WFH. Selama penerapan WFH tentu memiliki dampak terhadap ketiga informan, pada informan D dampak yang dirasakan adalah perbedaan pekerjaan ketika WFH dan WFO, selain itu informan D juga merasa kerjaan selama WFH

dipenuhi oleh *deadline*. Selanjutnya pada informan S merasa kurang optimal dalam mengajar, pada informan P sendiri merasa selama WFH kesulitan ke komunikasi karena tidak bisa berkomunikasi secara langsung. Namun di sisi lain, bekerja dari rumah dapat berdampak negatif pada *work-life balance* karyawan jika tidak dilakukan dengan benar (Putri & Amran, 2021). Selain itu terdapat dampak positif selama WFH yang dirasakan, dampak positif yang dirasakan selama WFH oleh informan D adalah memiliki waktu lebih banyak untuk diri sendiri.

Ketiga informan selama WFH ketika harus menjalankan peran kehidupan pribadi dan kehidupan kerja, lebih memfokuskan membagi waktu dalam peran kehidupan kerja. Ketiga informan juga mampu dalam membagi waktu ketika melakukan peran dengan caranya masing-masing agar tetap seimbang, hal ini juga yang membuat ketiga informan ini juga fokus dan terlibat pada peran kehidupan kerja dikarenakan tuntutan pekerjaan. Meskipun mengalami kesulitan tetapi ketiga informan tetap berusaha untuk seimbang, namun tidak semua informan merasa puas selama WFH. Tetapi ketiga informan merasakan ketidakpuasan yang dikarenakan kondisi selama WFH ketika harus menjalankan peran, selain itu faktor lingkungan kerja dan dampak negatif juga ikut mempengaruhi dari *work life balance*. Hal tersebut dapat dikatakan *work life balance* ketiga informan tidak seimbang karena ada rasa tidak puas dalam menjalankan peran selama WFH dikarenakan tuntutan pekerjaan masing-masing informan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Sahrah (dalam Wakhudin, 2020) menyatakan bahwa *work life balance* sebelum pandemi COVID lebih tinggi daripada *work life balance* ketika pandemi COVID.

5.2. Refleksi Penelitian

Selama proses penelitian berlangsung, peneliti mendapatkan banyak pengalaman dan pembelajaran baru dari ketiga informan. Pengalaman yang peneliti rasakan adalah ketika harus mencoba untuk melakukan wawancara terhadap orang baru yang dimana ketiga informan tersebut merupakan orang yang lebih tua dari peneliti dan memiliki pengalaman dalam dunia pekerjaan. Selain itu, peneliti mendapatkan pembelajaran baru, pembelajaran tersebut meliputi kesulitan-kesulitan yang dihadapi dan kemampuan informan dalam

menyikapi kondisi yang dirasakan ketika harus menjalankan peran selama WFH. Menurut peneliti hal ini berpengaruh pada *work life balance* suatu individu khususnya yang sedang menjalankan WFH. Selain itu, selama proses pengambilan data ketika melakukan probing agar lebih mengalir dan mendalam untuk mempermudah pengambilan data. Kemudian peneliti harus lebih menyiapkan *guideline* wawancara lebih kritis dan mendalam agar pengambilan data dapat berjalan lebih maksimal. Selanjutnya peneliti mendapatkan pemikiran baru terkait pekerja yang menjalankan skema WFH, ternyata beberapa pekerja merasakan kurang nyaman apabila harus melakukan WFH dibandingkan WFO.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan selama proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Adapun keterbatasan yang dilakukan peneliti sebagai berikut:

- a. Peneliti merasa pengambilan data belum maksimal. Hal tersebut dikarenakan peneliti tidak dapat bertemu dengan informan secara langsung dikarenakan adanya pandemi COVID-19 sehingga, peneliti harus melakukan penggalan data di rumah masing-masing dan hanya melalui telepon biasa. Peneliti juga tidak dapat melihat ekspresi informan secara langsung. Hal ini menyebabkan peneliti tidak dapat menganalisa ekspresi dan bahasa nonverbal informan
- b. Peneliti menyadari bahwa masih banyak data yang perlu digali dari informan. Namun, akibat dari kesibukan informan maka waktu untuk menggali data menjadi terbatas.
- c. Peneliti juga menyadari bahwa selama proses wawancara pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dirasa kurang dalam dan kritis. Hal ini mengakibatkan data yang didapatkan oleh peneliti dari informan belum mendalam.

5.4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas ditemukan gambaran *work life balance* pada pekerja WFH, didapatkan kondisi selama WFH yang dijalankan ikut mempengaruhi *work life balance*. Pada saat WFH ketika harus membagi waktu dalam menjalankan peran, pekerja

tersebut lebih memfokuskan pada peran kehidupan kerja. Selanjutnya selama WFH, para pekerja juga cukup mampu dalam membagi waktu ketika harus melakukan peran. Kondisi selama WFH pekerja tersebut lebih memfokuskan pada peran kehidupan kerja, namun pekerja tersebut tetap berusaha untuk mendahulukan kepentingan peran lainnya yang sekiranya *urgent*. Selain itu, alasan pekerja lebih terlibat dalam peran kehidupan kerja dikarenakan tuntutan pekerjaan selama WFH. Namun, kondisi selama WFH tersebut terdapat sedikit kesulitan bagi para pekerja ketika melakukan peran kehidupan kerja, hal ini tuntutan pekerjaan yang membuat pekerjaan tidak efektif yang membuat pekerja harus berusaha lebih.

Sementara itu dalam menghadapi kesulitan, para pekerja tersebut cukup mampu ketika harus menjalankan perannya selama WFH, hal ini dibuktikan para pekerja berusaha untuk tetap seimbang dan merasa tidak terganggu dengan kendala yang ada. Selain itu, pekerja sudah mulai terbiasa dengan kendala-kendala yang ada. Kemudian para pekerja memiliki rasa tidak puas selama WFH ketika harus melakukan perannya, khususnya pada peran kehidupan kerja. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang dinilai kurang efektif dan hasil pekerjaan yang kurang maksimal. Selain aspek-aspek *work life balance* tersebut, terdapat faktor yang mempengaruhi *work life balance* para pekerja. Faktor tersebut merupakan faktor psikologis yang didapatkan dari lingkungan kerja para pekerja, pekerja tersebut merasakan lingkungan kerja yang saling mendukung, saling membantu dan saling mengerti selama WFH. Selanjutnya kondisi selama WFH para pekerja, terdapat dampak yang mereka rasakan, dampak negatif dari kesulitan ketika bekerja. Faktor psikologis: lingkungan kerja dan dampak negatif tersebut ikut mempengaruhi *work life balance* dari para pekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* para pekerja yang melakukan WFH rendah dikarenakan ketidakpuasan para pekerja dalam melakukan perannya di lingkungan kerja dan keluarga.

5.5. Saran

Dalam penelitian yang dilakukan, Adapun beberapa saran dari penelitian, yaitu:

1. Bagi informan, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi dan pemahaman bagi informan terkait kondisi yang sedang dijalaninya saat bekerja secara WFH.
2. Bagi pekerja WFH, penelitian ini diharapkan bagi pekerja yang menjalankan WFH dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sumber informasi dan pemahaman tambahan terkait *work life balance* selama bekerja secara WFH.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar bisa lebih kritis dan dapat lebih dalam ketika menggali data mengenai gambaran *work life balance* pada pekerja yang sedang menjalankan WFH dikarenakan peneliti merasa kurang dalam mengambil data untuk penelitian ini, sehingga dapat diperdalam di penelitian berikutnya.
4. Bagi perusahaan, diharapkan memberikan informasi dan juga kajian-kajian baru terkait gambaran *work life balance* pada pekerja khususnya pekerja WFH. Sehingga dapat membantu dalam hal refrensi untuk membuat sebuah program yang dapat membantu pekerja WFH agar bisa menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau keluarga lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anugrah, P., & Priyambodo, A. (2021). *Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19 : Studi Literatur*. 19(April), 340–349.
- Apsari, F., & Dkk. (2017). *Pedoman Penyusunan dan Penulisan Skripsi Program Sarjana 2017* (F. Apsari & Dkk (eds.); 2nd ed., Vol. 2017, Issue September).
- Ashal, R. A. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(2), 223.
<https://doi.org/10.30641/kebijakan.2020.v14.223-242>
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work–life Balance and Working from Home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223–233.
<https://doi.org/10.1017/s1474746404001733>
- Dewayani, T. (2020). *WFH rasa WFO*. Diakses pada tanggal 21 April 2021 dari
<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13014/Bekerja-dari-Rumah-Work-From-Home-Dari-Sudut-Pandang-Unit-Kepatuhan-Internal.html>
- Dua, M. H. C., & Hyronimus. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)JMBI UNSRAT)*, 7(2), 247–258.
- Fatoni, M., & Dkk. (2020). Work from home. In A. Fahrudin (Ed.), *Primary Teacher Update* (First). IAIN TULUNGAGUNG PRESS. <https://doi.org/10.12968/pрту.2014.1.28.5>
- Fitzpatrick, D., & Fishman, S. (2008). *The work from home* (I. Bray (ed.); First). Delta printing solutions, inc.

- Harahap, N. (2020). *Penelitian Kualitatif* (H. Sazali (ed.); First). Wal ashri Publishing.
- Hidayat, M. (2021). *Ini peluang dan Tantangan dalam Mengamankan Ruang Kerja Hybrid*. Diakses pada tanggal 15 Desember 2021 dari <https://www.liputan6.com/tekno/read/4659463/ini-peluang-dan-tantangan-dalam-mengamankan-ruang-kerja-hybrid>
- Indonesia, R. (2015). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- KEMENPERIN. (2003). Undang - Undang RI No 13 tahun 2003. *Ketenagakerjaan, 1*.
- Lembaran, T., Republik, N., & Negara, T. L. (2011). *Gubernur jawa timur*. 1–6.
- Lockett, K. (2008). Work/Life Balance For Dummies. In *National Library of Australia Cataloguing-in-Publication data* (First). Wiley Publishing Australia Pty Ltd.
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/Life Balance*.
- Mohd Noor, K. (2011). Work-life balance and intention to leave among academics in Malaysian public higher education institutions. *International Journal of Business and Social Science*, 2(11), 240–248.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>

- Muslim, M. (2020). Moh . Muslim : Manajemen Stress pada Masa Pandemi Covid-19 ” 193. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192–201.
<https://www.bing.com/search?q=jurnal+tentang+kebersihan+diri+sendiri+pada+masa+pandemi+remaja&qsn&form=QBRE&sp=-1&pq=jurnal+tentang+kebersihan+diri+sendiri+pada+masa+pandemi&sc=0-56&sk=&cvid=F9158713DF0B4E9FAC0BC0C89C267AC0>
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., & Hamid, M. A. (2020). Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity Duta. *The International Journal Of Applied Business*, 53(9), 1689–1699.
- Poelmans, S. A. Y., & Caligiuri, P. (2008). *Harmonizing Work, Family, and Personal Life* (First). CAMBRIDGE UNIVERSITY PRESS.
- Purwanto, A. (2020). Studi eksplorasi Dampak WFH Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 92–100.
- Putri, A. & Amran, A. (2021). *Employees’ Work-Life Balance Reviewed From Work From Home Aspect During COVID-19 Pandemic*. (Vol. 1), (33).
- Prastiwi, D. (2020). *Imbauan Jokowi terkait Covid-19 dari Kerja dari Rumah hingga Ingatkan Social Distancing*. Diakses pada tanggal 15 Desember 2020 dari
<https://www.liputan6.com/news/read/4202629/imbauan-jokowi-terkait-covid-19-dari-kerja-dari-rumah-hingga-ingatkan-social-distancing>

- Rizal, J. G. (2020). *Pandemi Covid-19, Apa Saja Dampak Pada Sektor Ketenagakerjaan Indonesia*. Diakses pada tanggal 15 Desember 2020 dari <https://www.kompas.com/tren/read/2020/08/11/102500165/pandemi-covid-19-apa-saja-dampak-pada-sektor-ketenagakerjaan-indonesia-?page=all>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan* (Sugiyono (ed.); 19th ed.). ALFABETA, CV.
- Susanti, R., Amelia, D. T., Damaiyana, F., & Bernadine, O. R. (2021). Produktivitas Kerja Saat Work From Home (WFH) dan Work From Office (WFO) pada Dosen FKM Universitas Mulawarman di Masa Pandemi Covid-19. *JURNAL ILMIAH KESEHATAN MASYARAKAT: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 13(1), 28–33. <https://doi.org/10.52022/jikm.v13i1.172>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 1999. (1999). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO Convention No 138 Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja. *Republik Indonesia*, 138.
- Wakhudin, & dkk. (2020). COVID-19 DALAM RAGAM TINJAUAN PERSPEKTIF. In D. Santoso & A. Santosa (Eds.), *MBridge Press* (First). MBridge Press.
- WHO Indonesia. (2021). *Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Coronavirus Coronavirus Disease Disease Situation World Health World Health Organization Organization 28 April 2021*. 53, 1–11. <https://www.who.int/indonesia>
- Winurini, S. (2020). Permasalahan Kesehatan Mental Akibat Pandemi COVID-19. *Info Singkat: Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual Dan Strategis*, 12(15), 13–18.

Yunita, P. I. (2018). Menciptakan Keseimbangan Antara Pekerjaan Dan Kehidupan (Work-Life Balance) : Apakah Faktor Situasional Pekerjaan Berpengaruh ? *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 135–144.

Zerwas, C. S. (2019). Work-life balance and women's entrepreneurship: An exploration of influencing factors. In *Springer*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-29804-3>