

**Gambaran *Work-Life Balance* Karyawan *Multiple Careers*
yang Menerapkan Sistem Kerja *Remote***
*(A Qualitative Study of Work-Life Balance
Among Multiple Careers Employees Who Adopt Remote Working System)*

**Wendra Wijaya, Luthfiah Mu'taz Nugroho, Tiara Puspa Fidyarani,
Ignatius Emmanuel Ninno, Daniel Lie*, dan Roland Bonggo Pribadi**

Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia

**)daniell@fpsi.untar.ac.id*

Abstrak

Saat ini, banyak perusahaan yang menerapkan sistem kerja *remote*. Sistem kerja ini dimanfaatkan oleh banyak karyawan untuk memiliki lebih dari satu pekerjaan dan disebut dengan istilah *multiple careers*. Meskipun demikian, sampai saat ini belum ada penelitian yang menggambarkan *Work-Life Balance* (WLB) pada karyawan yang memiliki *multiple careers* dan menerapkan sistem kerja *remote*. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan WLB pada karyawan yang memiliki *multiple careers* dan menerapkan sistem kerja *remote*. Peneliti menggunakan metode kualitatif dengan empat informan yang merupakan karyawan dengan *multiple careers* dan menerapkan sistem kerja *remote*. Terdapat keunikan pada hasil penelitian yang dapat dilihat dari setiap jawaban informan yang dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu informan yang sudah menikah dan yang belum menikah. Informan yang sudah menikah merasa dapat mengimbangi WLB secara proporsional. Sedangkan, informan yang belum menikah merasa belum dapat mengimbangi WLB secara proporsional. Meskipun demikian, pada akhirnya semua informan mengatakan bahwa mereka senang dengan apa yang mereka jalankan karena adanya *support system*.

Kata kunci: *Multiple Careers, Remote Work, Work-Life Balance*

Abstract

Many companies are currently implementing remote working system and this allows employees to have more than one job. For these people, they are referred as employees who are having multiple careers. However, there is not yet a study focussing on these people. Thus, the aim of this current study is to illustrate work-life balance of employees who have multiple careers and working remotely. This research adopts a qualitative approach involving four informants and using thematic analysis. One interesting result shows that married employees with multiple careers are better in balancing in work and life than those who are not. In sum, all participants feel happy about their daily job because of the support system.

Keywords: *Multiple Careers, Remote Work, Work-Life Balance*

PENDAHULUAN

Situasi dan keadaan dunia saat ini mengalami perubahan. Salah satu perubahan tersebut disebabkan oleh adanya virus *Coronavirus Disease-19* (COVID-19). Sebelum adanya COVID-19, banyak negara-negara yang masih menerapkan sistem konvensional dalam segala hal, terutama negara

berkembang. Banyak karyawan yang masih bekerja dengan sistem kerja dari kantor, belajar secara tatap muka, pembayaran menggunakan uang tunai, bahkan hiburan konvensional dengan cara mendatangi pusat hiburan tersebut. Semenjak COVID-19 menjadi pandemi di seluruh dunia, banyak negara yang memiliki visi yang jauh terkait perkembangan

teknologi. Hal tersebut dapat kita lihat dengan teknologi di dunia yang berkembang dengan sangat cepat terutama dengan adanya kondisi pandemi yang memaksa semua karyawan menguasai dan menggunakan teknologi (Elnaj, 2021). Berbeda dengan beberapa waktu lalu, saat ini teknologi tidak hanya digunakan karena alasan adanya COVID-19 saja, tetapi juga banyak digunakan karena sangat efisien untuk mempermudah kehidupan. Di era COVID-19, teknologi membantu dan mendorong banyak individu untuk menggunakan jasa belanja dalam jaringan, transaksi digital, bekerja secara *remote*, pembelajaran jarak jauh, akses kesehatan dalam jaringan, dan hiburan dalam jaringan (Renu, 2021). Dapat dikatakan bahwa seluruh aspek kehidupan manusia sangat berubah dan terbantu dengan adanya teknologi. Banyak karyawan yang dapat melakukan segala pekerjaan tanpa perlu keluar dari rumah.

Salah satu perubahan di dalam dunia kerja yang diterapkan oleh banyak perusahaan adalah bekerja secara *remote*. Pada dasarnya, bekerja secara *remote* berarti bekerja dengan sistem kerja di luar lingkungan atau area kantor. Dengan bekerja secara *remote*, seseorang dapat memiliki waktu dan tempat kerja yang lebih fleksibel, menghemat waktu perjalanan ke tempat kerja, menghemat ongkos transportasi, dan memiliki waktu lebih banyak untuk keluarga (Urbaniec dkk., 2022). Dengan keuntungan yang didapat dari bekerja secara *remote*, tidak mengherankan jika antusias karyawan yang mencari bekerja secara *remote* juga meningkat dengan sangat pesat. Pada Juni 2019 sampai Juni 2021 jumlah individu yang mencari kerja secara *remote* naik sebesar 360% (Zhang, 2021).

Dengan bekerja *remote*, banyak karyawan yang memiliki waktu lebih banyak di rumah karena tidak perlu menghabiskan waktu dalam perjalanan menuju ke kantor. Saat ini, sistem kerja dan kesempatan ini banyak dimanfaatkan oleh pekerja kantoran untuk mendapatkan pendapatan lebih besar dengan cara memiliki pekerjaan lebih dari satu atau disebut sebagai *multiple careers* (Feintzeig, 2021; Wong, 2019). Mengacu pada negara maju seperti Amerika,

terdapat penelitian yang dilakukan Zapier (2021) dengan informan sebanyak 2001 karyawan dengan hasil bahwa 34% karyawan Amerika memiliki pekerjaan lebih dari satu atau memiliki pekerjaan sampingan dan angka tersebut terus bertambah. Di Indonesia, karyawan yang memiliki pekerjaan lebih dari satu juga semakin meningkat (Setiawan, 2017). Tidak hanya di Amerika dan Indonesia saja, tren ini juga berkembang di seluruh dunia. Bahkan, banyak kalangan internasional, dari aktor/aktris, penyanyi, hingga atlet, yang memiliki pekerjaan tambahan selain pekerjaan utama, seperti mengelola bisnis pakaian, bisnis makanan, menjadi penulis, menjadi guru, bahkan menjadi petani alpukat (Sinclair, 2018). Hal ini menandakan bahwa semakin banyak karyawan yang tertarik untuk memiliki *multiple careers*.

Beberapa karyawan yang aktif bekerja secara *remote* mengeluh bahwa pekerjaan yang dilakukan sangat lama dan melelahkan, bahkan sampai bekerja di malam hari dan akhir pekan (Wool, 2021). Hal ini akan lebih buruk bagi karyawan yang memiliki *multiple careers* karena karyawan membutuhkan waktu dan tenaga yang lebih banyak untuk masing-masing pekerjaan. Beberapa karyawan dengan *multiple careers* menyebutkan bahwa pekerjaan yang dilakukan terkadang bentrok dan hal tersebut melelahkan, bahkan membuat stres (Bouwhuis dkk., 2018). Kemudian, terdapat sebuah penelitian pada sekitar 2100 informan yang memiliki *multiple careers* dengan hasil bahwa informan memiliki waktu tidur yang lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan yang hanya memiliki satu pekerjaan saja (Marruci-Wellman dkk., 2016). Kurangnya waktu tidur bukanlah sebuah hal yang dapat disepelekan karena hal tersebut dapat menyebabkan kelelahan, berkurangnya fungsi kognitif, kecelakaan kerja, bahkan dapat menyebabkan kematian (Lock dkk., 2018). Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang banyak dapat menyebabkan stres kerja dan tidak seimbangny kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pada pekerja (Hsu dkk., 2019). Terkadang, kehidupan pribadi karyawan harus dikorbankan karena pekerjaan.

Begitu pun sebaliknya, dengan karyawan yang lebih mementingkan kehidupan pribadi, karyawan tidak dapat memiliki kehidupan kerja yang baik dan optimal. Banyak wanita yang setelah menikah dan memiliki anak kesulitan untuk memiliki kehidupan kerja profesional yang baik, meskipun wanita tersebut sangat menginginkannya (Schank & Wallace, 2016). Tentunya terdapat usaha-usaha yang dilakukan. Banyak wanita yang memiliki anak mencoba untuk menjadi pengasuh anak yang baik sekaligus karyawan yang memiliki performa kerja baik, tetapi tetap saja hal tersebut sulit dicapai karena wanita merasa harus memilih salah satu di antara kehidupan pribadi atau kehidupan kerja jika ingin memberikan yang terbaik (Cleary, 2019). Selain itu, terdapat banyak karyawan yang aktif bekerja yang sangat berambisi dalam pekerjaannya. Konsekuensi dari hal tersebut adalah karyawan harus mengorbankan salah satu hal penting di dalam hidupnya, yaitu kehidupan pribadi (Patillo, 2020). Dari kedua fenomena yang telah dijabarkan, terlihat sebuah ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dalam kajian ilmu psikologi, fenomena di atas disebut *Work-Life Balance* (WLB). Sirgy dan Lee (2017) mendefinisikan WLB sebagai sebuah keterikatan terhadap kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dengan konflik seminimal mungkin di antara peran sosial di kehidupan kerja dan pribadi. WLB dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu keterikatan pada peran di kehidupan kerja dan non-kerja, dan konflik antara kehidupan kerja dan non-kerja. Untuk dapat memiliki WLB yang baik, seseorang harus memiliki keterikatan yang tinggi di kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Seseorang dengan WLB yang baik tidak dapat hanya terikat pada satu peran saja di antara kehidupan kerja atau pribadi. Konflik antara kehidupan bekerja dan non-kerja menggambarkan ketidakcocokan antara sebuah peran dengan peran yang lainnya.

WLB penting untuk diteliti karena seseorang dengan WLB yang tidak seimbang dapat merasakan beberapa dampak negatif. Beberapa dampak yang dihasilkan akibat WLB yang tidak seimbang bisa

dikaitkan dengan konflik rumah tangga dan stres kerja (MacInnes, 2006; Roberts, 2007), gejala psikosomatik (Lewis, 2003), meningkatnya ketidakhadiran dan *turnover* (Wang & Walumbwa, 2007), dan kesehatan yang buruk (Mensah & Adjei, 2020). Melihat dampak-dampak yang disebabkan oleh WLB, hal ini sebenarnya sangat penting dan harus menjadi perhatian (Guest, 2002).

Informan dengan latar belakang berbeda juga semakin banyak diteliti untuk mengetahui WLB setiap individu. Beberapa penelitian sebelumnya pernah dilakukan pada karyawan posisi manajer yang tinggal sendiri dan pekerja profesional yang tidak memiliki anak dengan hasil bahwa WLB karyawan masih kurang baik karena kebijakan yang dirasa masih kurang (Wilkinson dkk., 2017), pada karyawan millennial wanita yang sudah menikah dengan hasil bahwa beberapa informan kesulitan menyeimbangkan atau menentukan prioritasnya (Liswandi, 2020), dan pada ibu yang sudah menikah serta memiliki anak dengan hasil bahwa informan kesulitan mengatur waktu bekerja dan mengurus anak di rumah (Hjálmsdóttir & Bjarnadóttir, 2020).

Selain berbagai penelitian yang telah disebutkan di atas, terdapat juga sebuah penelitian terbaru yang telah dilakukan oleh Lekchiri dan Eversole (2020) mengenai WLB pada wanita di Maroko, baik yang sudah memiliki anak maupun yang belum memiliki anak dan aktif bekerja, baik sebagai karyawan maupun secara mandiri. *Pertama*, hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa seluruh informan sudah paham mengenai konsep atau arti dari WLB. Secara singkat, informan mengatakan bahwa pada dasarnya WLB adalah keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. *Kedua*, melihat dari sisi konflik yang dialami, sebagian besar informan masih merasakan dan mengalami konflik antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. *Ketiga*, sebagian besar perusahaan tempat informan bekerja belum menyediakan program atau kebijakan khusus untuk menunjang WLB para karyawannya. Karena belum adanya program atau kebijakan khusus ini, sebagian kecil informan bahkan meninggalkan pekerjaan untuk mendapatkan WLB yang lebih baik. *Keempat*,

support system terbesar dan utama adalah orang tua informan sendiri. Bahkan, terdapat informan yang mencari pekerjaan dengan ketentuan bahwa tempat kerjanya harus dekat dengan rumah orang tuanya.

Penelitian yang dilakukan Lekchiri dan Eversole (2020) memiliki keterbatasan pada informan. Oleh karena itu, peneliti ingin mengkritisi tipe informan dalam penelitian tersebut karena tidak menunjukkan homogenitas. Hal tersebut disebabkan karena tipe informan yang digunakan boleh bekerja di sebuah perusahaan atau bekerja secara mandiri. Tentunya akan terdapat perbedaan antara informan yang bekerja sebagai karyawan dan yang bekerja secara mandiri. Pada umumnya, karyawan yang bekerja secara mandiri lebih memiliki waktu yang lebih fleksibel karena dapat mengatur jam kerjanya sendiri, tetapi pada kenyataannya karyawan yang bekerja secara mandiri justru lebih memprioritaskan pekerjaannya dan tidak memberikan batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga WLB cenderung lebih buruk dan tidak seimbang (Adisa dkk., 2019). Dengan jenis pekerjaan yang berbeda, hasil dari WLB yang telah diteliti berisiko kurang menggambarkan WLB yang sebenarnya.

Selain dari beberapa penelitian mengenai WLB yang telah dilakukan, sampai saat ini belum ada penelitian mengenai WLB pada informan yang memiliki *multiple careers* dan bekerja secara *remote*. Penelitian WLB tetap dilakukan terus menerus karena adanya perkembangan dalam dunia kerja. Dunia kerja memiliki sifat yang dinamis, bahkan semenjak adanya pandemi COVID-19, cara kerja perusahaan banyak yang berubah (Spence, 2021). Tren bekerja secara *remote* ini kembali banyak diterapkan oleh banyak perusahaan karena situasi pandemi. Selain itu, sekarang banyak karyawan yang mencari pekerjaan secara *remote* dan memanfaatkan hal tersebut untuk memiliki *multiple careers*. Dengan tidak adanya penelitian WLB pada karyawan yang memiliki *multiple careers* dan bekerja secara *remote*, hal ini menjadi *gap* sehingga peneliti melakukan penelitian ini.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada karyawan dan perusahaan di dunia kerja, terutama WLB karyawan dengan *multiple careers*, sehingga dapat dijadikan pertimbangan bagi karyawan yang ingin memiliki *multiple careers* dan perusahaan untuk mendukung WLB karyawan. Terlebih lagi, fenomena ini juga semakin meningkat semenjak pandemi karena semakin banyak karyawan yang mulai memiliki *multiple careers* (Marte & Mutikani, 2021). Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui gambaran WLB karyawan yang memiliki *multiple careers* dan menerapkan sistem kerja secara *remote*.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Informan penelitian ini berjumlah empat individu yang memiliki pekerjaan lebih dari satu. Peneliti sudah melakukan validasi terhadap penanggung jawab dari instansi tempat informan bekerja untuk memastikan bahwa informan memang memiliki *multiple careers*. Seluruh pengambilan data atau wawancara dilakukan secara daring menggunakan *platform* Zoom sejak tanggal 22 Maret 2022 hingga 29 Maret 2022 dengan waktu rata-rata 25 menit sampai 2 jam. Informan diundang melalui WhatsApp untuk diberikan *informed consent* dan *briefing*. Setelah proses wawancara selesai, peneliti melakukan verbatim atas jawaban informan dan selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis tematik.

Secara keseluruhan, pertanyaan dan pedoman wawancara berpedoman pada dimensi yang dikemukakan oleh Sirgy dan Lee (2017). Contoh pertanyaan pada dimensi keterikatan pada peran di kehidupan kerja dan non-kerja adalah “Berapa lama durasi jam kerja untuk masing-masing pekerjaan Anda?”. Kemudian, contoh pertanyaan untuk dimensi konflik antara kehidupan kerja dan non-kerja adalah “Apakah Anda pernah mendapati pekerjaan Anda memiliki jadwal yang bersamaan antara satu dengan yang lainnya?”.

Tabel 1. Data Demografi Informan

| Keterangan | Amara | Brenda | Claire | Diana |
|--------------------------|--|--|--|---|
| Umur (Tahun) | 34 | 36 | 29 | 30 |
| Jenis Kelamin | Perempuan | Perempuan | Perempuan | Perempuan |
| Domisili | Jakarta | Jakarta | Jakarta | Tangerang |
| Status | Belum Menikah | Menikah | Menikah | Belum Menikah |
| Pendidikan Terakhir | S2 | S2 | S2 | S2 |
| Pekerjaan | Pekerjaan Utama: HR Supervisor | Pekerjaan Utama: HR Manager | Pekerjaan Utama: Assistant Manager | Pekerjaan Utama: Organizational Development Specialist |
| | Pekerjaan Lainnya: Dosen Pembimbing, Freelance Consultant | Pekerjaan Lainnya: Dosen Pembimbing | Pekerjaan Lainnya: Dosen Pembimbing | Pekerjaan Lainnya: Dosen Pembimbing, Asesor |
| Jumlah Anak | - | 1 | 1 | - |
| Umur Pasangan (Tahun) | - | 38 | 28 | - |
| Umur Anak (Tahun) | - | 3 | 1 | - |
| Tinggal Bersama | Orang tua dan adik | Suami dan Anak | Suami, Orang tua, dan Anak | Orang tua, Kakak, Kakak Ipar, Anak |

Catatan: Seluruh nama informan telah disamarkan.

HASIL

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, peneliti membagi hasil temuan menjadi dua tema besar. Tema pertama adalah persepsi karyawan *multiple careers* terhadap WLB yang terdiri dari pemahaman mengenai WLB, konflik pribadi dan kerja, serta persepsi terhadap dukungan WLB yang diberikan oleh perusahaan. Tema kedua adalah identifikasi saran untuk menyeimbangkan WLB yang terdiri dari mekanisme dukungan saat ini dan rekomendasi untuk meningkatkan WLB.

Pemahaman Mengenai WLB

Ketika ditanya mengenai konsep atau pemahaman mengenai WLB, jawaban dari seluruh informan relatif sama, dengan sebuah kesimpulan bahwa seluruh informan sudah mengetahui bahwa WLB pada dasarnya adalah sebuah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

“*Work-Life Balance* itu lebih ke arah keseimbangan antara kehidupan pribadi *personal life* sama pekerjaan” (Diana, 30 tahun)

Selain itu, menurut salah satu informan, WLB menjadi sebuah hal yang sangat penting untuk

dimiliki agar mendapatkan kualitas hidup yang seimbang antara kehidupan kerja dan pribadi.

“*Work-Life Balance* itu kan gampangnya adalah sebetulnya menjadi sebuah faktor yang lumayan penting bagi saya, bagi karyawan karena karyawan memiliki kualitas hidup yang sebenarnya seimbang dalam berhubungan dengan keluarga dan seimbang dengan pekerjaan” (Claire, 29 tahun).

Konflik Pribadi dan Kerja

Pada bagian konflik pribadi dan kerja, peneliti membagi jawaban informan menjadi dua kelompok karena terdapat keunikan dalam hasil penelitian ini. Kelompok informan yang belum menikah terdiri dari Amara dan Diana, dan informan yang sudah menikah dan memiliki anak yang terdiri dari Brenda dan Claire. Hasil ini menjadi unik karena terdapat dua hal berbeda yang dirasakan oleh informan di masing-masing kelompok.

Bagi Amara dan Diana yang belum menikah, informan mempunyai pendapat yang sama. Informan mengatakan bahwa informan merasa WLB yang dimiliki saat ini dapat dikatakan masih belum seimbang dan baik.

“Secara keseluruhan belum, WLB-nya belum baik karena saya terlalu memprioritaskan kegiatan-kegiatan tadi kali ya, jadinya kurang membagi waktu untuk keluarga. Jadi, maksudnya kadang ya bagi waktu keluarganya itu kalo habis kerja gitu, ya *break* bentar, cape baru turun ketemu mama atau ponakan. Itu kan cuma ngasih waktu berapa menit doang, terus sama temen-temen juga gitu. Karena padat banget, jadi kayak, aduh enggak ada waktu buat mereka gitu, jadinya malah nggak kasih waktu buat mereka. Terus mau *me time* pun enggak bisa. Kadang tuh kayak, aduh cape ya pengen *me time*, pengen istirahat, pengen cuti, tapi enggak bisa, kerjaan numpuk. Jadinya paksain enggak bisa *me time*” (Amara, 34 tahun).

Di sisi lain, Brenda dan Claire yang sudah menikah dan memiliki anak mengatakan bahwa mereka merasa WLB sudah bagus dan seimbang, meskipun pada beberapa waktu dan kesempatan, pekerjaan dapat menjadi sangat banyak dan padat. Bagi informan, mengetahui prioritas, membuat *to do list*, dan memiliki *support system* yang sangat mendukung adalah hal yang sangat membantu untuk menyeimbangkan WLB. Menurut Brenda, awalnya ia merasa frustrasi, jenuh, dan lelah karena kegiatannya di pekerjaan utama cukup padat. Pada pukul 7 pagi sampai 4 sore ia harus melakukan pekerjaan kantor, lalu dilanjut pada pukul 4 sore sampai 7 pagi ia harus mengurus keluarganya yang terdiri dari anak dan suami. Namun, untuk sekarang, Brenda sudah dapat mengatasi masalah tersebut dengan cara selalu membuat *to do list* dalam kesehariannya, sehingga Brenda dapat mengatasi pekerjaan yang padat tersebut.

“Pertama, aku selalu membuat *to do list*. Aku selalu membuat *to do list* dengan prioritas hari itu apa aja” (Brenda, 36 tahun).

Hal yang serupa dialami oleh Claire. Pada beberapa waktu dan kesempatan, sebenarnya Claire merasa kesulitan ketika melakukan pekerjaannya dan mengurus anaknya yang biasanya meliputi menyusui anak atau mengurus anaknya ketika sedang rewel, terutama karena Claire memiliki anak

yang masih bayi. Namun, masalah tersebut dapat diatasi dengan cara membagi tugas mengurus anak dengan suami atau orang tua informan.

Persepsi Terhadap Dukungan WLB yang Diberikan Perusahaan

Tempat bekerja seluruh informan memiliki satu hal yang sama, yaitu perusahaan memperlakukan seluruh karyawannya dengan sama dan tidak ada program atau kebijakan khusus yang diberikan kepada karyawan. Berdasarkan penjelasan dari Claire, perusahaannya memberikan berbagai fasilitas umum yang diharapkan dapat menunjang WLB bagi seluruh karyawannya. Salah satu *benefit* yang dirasa paling membantu adalah *employee assistance program* yang memberikan kesempatan bagi karyawan agar dapat berkonsultasi kepada seorang Psikolog ketika karyawan mengalami permasalahan atau bahkan WLB yang buruk.

“Sebetulnya untuk *Work-Life Balance*, kebijakan khusus tidak hanya wanita tetapi kita itu punya *benefit* dari perusahaan ke karyawan” (Claire, 29 tahun).

Berdasarkan penjelasan dari Brenda, perusahaan Brenda juga tidak memiliki program atau kebijakan khusus yang dapat mendukung WLB karyawan. Perusahaan Brenda selalu menerapkan budaya kekeluargaan untuk memberikan kenyamanan bagi karyawannya. Lalu, peraturan perusahaan Brenda sendiri sudah cukup jelas dan peraturan tersebut mengacu berdasarkan dari aturan undang-undang ketenagakerjaan sehingga hal-hal yang dapat dan tidak dapat dilakukan sudah jelas. Salah satu Informan mengatakan:

“Kita tidak terlalu membedakan antara ibu wanita dengan karyawan pria dan ditempat saya ini, kita itu budayanya sangat kekeluargaan jadi tidak memikirkan *gender* tapi selalu kekeluargaan” (Brenda, 36 tahun).

Mekanisme Dukungan Saat Ini

Secara keseluruhan, *support system* yang pengaruhnya sangat signifikan bagi seluruh informan adalah keluarga. Selain orang tua, salah satu informan

juga mengatakan bahwa *support system* yang paling berpengaruh adalah teman dekat. Seluruh informan suka bercerita ke orang terdekat agar mendapatkan dukungan mental, sehingga tidak mengalami stres yang berlebihan. Terdapat salah satu *support system* yang datang dari atasan informan itu sendiri. Atasan Diana pernah memerintahkannya untuk mengambil cuti dikarenakan Diana masih memiliki kesempatan atau hak untuk cuti. Kemudian, apabila pada saat informan sedang cuti dan masih menanyakan atau membahas pekerjaan, atasan Diana tidak akan meresponnya sama sekali.

“Kalau dilihat dari atasan aku sendiri, kadang kalau cuti pun aku masih nanya kerjaan sama dia engga dibales, karena kamu cuti–cuti aja. Bahkan, disini aku masih punya untuk cuti di tahun 2021, masih punya cuti tujuh, yang mana itu akan habis di bulan Juli. Itu malah dia minta aku untuk ‘udah deh kamu cuti aja, kamu mau ambilnya kapan aja gitu. Tujuh hari di bagi-bagi aja, pokoknya sampai di akhir Juli 2022 itu sudah harus habis’. Jadi, kalo kaya misalnya sebenarnya ada aja kesempatan, maksudnya kalo dari atasan berarti *support* ya namanya ambil waktu lah kalo misalnya mau cuti ya, tapi aku enggak mau kemana-mana, enggak ada urusan apa-apa aku bilang gitu, ‘udah gapapa kamu nonton di rumah kamu istirahat di rumah, engga harus pergi-pergi kan’” (Diana, 29 tahun).

Selain itu, terdapat juga kesamaan dari seluruh informan, yaitu orang tua atau suami selalu membantu apabila para informan sedang mengalami kesulitan dan orang tua serta suami para informan tidak pernah menuntut dengan kegiatan yang dilakukan para informan sehingga para informan merasakan dukungan mental yang cukup baik dari orang-orang terdekatnya. Secara keseluruhan, *support system* juga sangat berpengaruh bagi seluruh informan karena dapat mendapatkan dukungan dan bagi informan, hal tersebut sangatlah penting.

Rekomendasi Untuk Meningkatkan WLB

Terdapat dua pendapat yang sama antara Claire dan Diana. Untuk meningkatkan WLB pada diri sendiri, informan mengatakan bahwa cara mening-

katkan WLB yang baik adalah dengan cara pintar mengatur waktu antara pekerjaan, kehidupan pribadi, kehidupan sosial, dan waktu istirahat. Kemudian perusahaan dapat meningkatkan WLB dengan cara memperhatikan dan sadar akan waktu kerja. Ketika memang sudah di luar jam kerja atau masa cuti, maka perusahaan tidak berhak untuk menghubungi karyawan untuk membahas masalah kerja. Salah satu informan mengatakan:

“Kalau dari diri sendiri, mungkin lebih *manage* waktunya kita, tau punya waktu berapa jam untuk kerja, kita tau waktunya untuk kapan harus istirahat. Kalau dari perusahaan, sudah ada hak yang diberikan ke kita misalnya cuti, udah tinggal dipergunakan aja kapan kita mau” (Diana, 29 tahun).

Selain itu, Amara berpendapat untuk dapat meningkatkan WLB dari sisi perusahaan, perusahaan harus lebih aktif mencari tahu kondisi karyawan dan memperhatikan antara waktu kerja dan waktu luang.

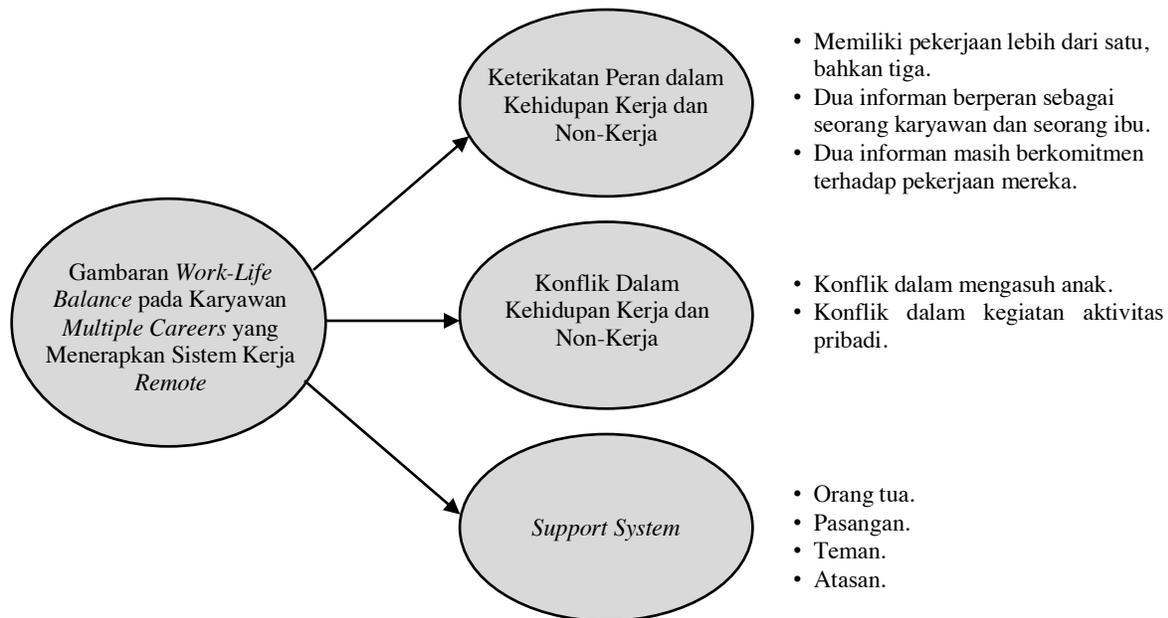
“Mencari tahu apa sih kondisi karyawan saat ini, apa kesulitannya, sama memperhatikan luang kerja karyawan. Jangan sampai maksain banget karyawan ini-itu ini-itu, akhirnya karyawan jadi enggak punya waktu untuk sama keluarga” (Amara, 34 tahun).

Mengenai cara meningkatkan WLB dari sisi perusahaan, Brenda mengatakan bahwa perusahaan tidak boleh meragukan hasil kerja dari karyawan karena pada dasarnya setiap karyawan pasti akan memberikan hasil yang terbaik untuk meningkatkan produktivitas perusahaan yang ia tempati. Menurut Brenda, terkhususnya pada saat pandemi seperti ini, perusahaan seharusnya dapat mengakomodir karyawannya sehingga target kerja dari para karyawan tetap terjaga. Selain itu, perusahaan harus menyediakan ruang konseling karena dirasa hal tersebut merupakan fasilitas yang sangat penting dan dapat membantu karyawan untuk mencari bantuan, serta berdiskusi mengenai kesehatan kejiwaan dengan seorang Psikolog.

“Perusahaan itu menurut saya jangan terlalu membebani dengan hal-hal yang sifatnya kayak gini loh, lo beneran kerja enggak sih? Karyawan

pasti berusaha untuk kerja, justru perusahaan itu harusnya membuat sistem. Sistem apa yang bisa mengakomodir kondisi pandemi seperti ini sehingga target kerja karyawan dapat tetap terjaga, kemudian adalah fasilitas seperti yang

aku bilang adanya pojok konseling, jadi kita bisa berdiskusi dengan teman-teman Psikolog. Itu sangat penting, itu fasilitas yang sangat luar biasa sih menurut aku dan aku bersyukur kami memiliki itu” (Brenda, 36 tahun).



Gambar 1. Gambaran WLB Informan

DISKUSI

Berdasarkan keseluruhan tema hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa seluruh informan telah paham mengenai konsep dari WLB. Tetapi, ada sebuah keunikan yang menjadi perhatian peneliti. Informan yang belum menikah berpendapat bahwa informan merasa belum dapat mengimbangi WLB secara proporsional, sementara informan yang sudah menikah dan memiliki anak justru menyatakan bahwa informan merasa dapat mengimbangi WLB secara proporsional. Hal ini cukup bertolak belakang dengan pandangan umum, karena pada umumnya, bagi seorang wanita yang sudah menikah dan mempunyai anak, seharusnya akan lebih sulit untuk dapat mengimbangi WLB secara proporsional karena wanita yang sudah memiliki anak akan lebih banyak menghabiskan waktu dan tenaga untuk mengurus anak sebagai seorang ibu (Hicks-Roof, 2020).

Hal yang bertolak belakang ini kemungkinan diakibatkan karena kedua informan yang belum menikah memiliki tiga pekerjaan sekaligus dan masih sangat berkomitmen dengan pekerjaan. Salah satu informan menyebutkan bahwa ia memiliki rencana untuk meninggalkan salah satu pekerjaannya, tetapi masih merasa sulit karena komitmen yang dipegang. Sedangkan, salah satu informan yang sudah menikah menyebutkan bahwa dirinya merasa dapat mengimbangi WLB secara proporsional karena ditunjang oleh *support system* yang juga sangat mendukung informan dalam segala hal, baik di kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan bahwa komitmen dalam bekerja dapat mempengaruhi WLB seseorang (Aruldoss dkk., 2020).

Terdapat beberapa persamaan atau hal yang konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh

Lekchiri dan Eversole (2020). Seluruh informan sudah paham arti atau konsep dari WLB. Jika melihat dari sisi konflik kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, konflik yang dialami oleh informan cukup beragam dan berbeda-beda. Dari konflik yang berbeda-beda tersebut, pada akhirnya apa yang dirasakan beberapa informan juga berbeda-beda. Beberapa informan merasa sudah memiliki WLB yang baik dan beberapa informan merasa belum memiliki WLB yang baik. Dari sisi perusahaan, sebagian besar perusahaan tempat informan bekerja juga belum memiliki program atau kebijakan khusus yang terkait dengan WLB, hanya beberapa fasilitas-fasilitas umum yang diharapkan dapat menunjang WLB karyawan. Selain itu, jika melihat dari sisi mekanisme dukungan, sebagian besar informan menjadikan orang tua sebagai *support system* utama dalam menjalani kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, informan sangat mengandalkan *support system* karena peran *support system* atau dukungan sosial adalah sebuah hal yang sangat penting dan dapat membantu dalam hal kesehatan dan kesejahteraan (Oludayo & Omonijo, 2020).

Terdapat beberapa saran dan implikasi yang dapat diterapkan oleh perusahaan kepada karyawan yang memiliki *multiple careers* dan menerapkan sistem kerja *remote* untuk menunjang WLB. Salah satu informan yang sudah menikah dan memiliki anak menyarankan perusahaan untuk memiliki fasilitas *daycare* di kantornya. Hal ini akan sangat memudahkan bagi karyawan yang masih bekerja langsung dari kantor karena ketika jam kerja sudah selesai, karyawan dapat langsung pulang dengan anaknya tanpa harus menjemput anak dari sekolah kembali untuk menghemat waktu. Selain itu, salah satu informan juga mengatakan bahwa perusahaan harus bersikap aktif untuk mencari tahu kondisi karyawannya. Diharapkan perusahaan tahu kesulitan yang sedang dihadapi oleh karyawannya sehingga perusahaan tahu seberapa besar beban kerja yang harus diberikan kepada karyawannya pada waktu tertentu. Dalam hal ini, perusahaan tidak hanya memberlakukan penilaian terhadap kinerja karyawan,

tetapi juga dapat memberlakukan penilaian terhadap WLB karyawannya (Chaudhuri dkk., 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti dilakukan pada karyawan dengan jenis kelamin wanita saja dengan pendidikan terakhir Magister Psikologi. Melihat pendidikan terakhir informan dalam bidang psikologi, terdapat kemungkinan bahwa informan memiliki kecerdasan atau kemampuan lebih baik untuk mengatur dan menyelesaikan masalah psikologis yang sedang dihadapi dibandingkan karyawan pada umumnya. Hal ini didukung dengan bukti bahwa pelajar yang telah mengikuti *workshop* psikologi mengalami peningkatan kecerdasan emosional yang signifikan (Kuk dkk., 2019). Hal ini menjadi limitasi penelitian yang telah dilakukan, sehingga peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian pada karyawan yang tidak memiliki latar belakang dalam dunia psikologi sama sekali.

Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat mempertimbangkan industri transportasi dan logistik karena jam kerja di industri tersebut relatif cukup tinggi dengan dengan rata-rata 45 jam per minggu (Miao, 2021). Salah satu perusahaan yang erat kaitannya dengan transportasi dan logistik adalah perusahaan yang bergerak di bidang Electronic Commerce (E-Commerce). Dengan meningkatnya perusahaan yang bergerak di bidang E-Commerce, perusahaan tersebut akan membutuhkan jasa transportasi dan logistik dengan kapasitas yang lebih besar karena perusahaan E-Commerce sangat membutuhkan jasa transportasi dan logistik sebagai penggerak utama untuk menyalurkan barang kepada konsumen (Sitorus dkk., 2021).

SIMPULAN

Penelitian ini dapat memberikan gambaran WLB karyawan yang memiliki *multiple careers* dan menerapkan sistem kerja secara *remote*. Masing-masing informan dapat merasakan dan mengalami WLB yang berbeda. Perbedaan ini dapat terlihat pada informan yang sudah menikah dan yang belum menikah. Hal ini menjadi keunikan dari penelitian yang telah dilakukan karena cukup bertolak belakang dengan gambaran WLB pada umumnya,

terutama stereotipe mengenai wanita yang sudah menikah dan memiliki anak. Pada umumnya, seorang wanita yang sudah menikah dan memiliki anak biasanya akan diasosiasikan bahwa wanita memiliki WLB yang lebih buruk. Tetapi, meskipun demikian, pada akhirnya informan menyatakan bahwa informan senang dengan apa yang dilakukan dan semua dapat melewati hal tersebut karena adanya *support system* dan fasilitas umum berupa layanan psikologi yang disediakan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisa, T. A., Gbadamosi, G., Mordi, T., & Mordi, C. (2019). In search of perfect boundaries? Entrepreneurs' work-life balance. *Personnel Review*, 48(6), 1634–1651. doi: 10.1108/PR-06-2018-0197
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2020). The relationship between quality of work life and work life balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: Evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*. doi:10.1108/jamr-05-2020-0082
- Bouwhuis, S., De Wind, A., De Kruif, A., Geuskens, G. A., Van der Beek, A. J., Bongers, P. M., & Boot, C. R. L. (2018). Experiences with multiple job holding: A qualitative study among Dutch older workers. *BMC Public Health*. doi: 10.1186/s12889-018-5841-7
- Chaudhuri, S., Arora, R., & Roy, P. (2020). Work-Life balance policies and organisational outcomes – a review of literature from the Indian context. *Industrial and Commercial Training*, 52(3), 155–170. doi: 10.1108/ict-01-2019-0003
- Cleary, R. (2019, November 22). I wasn't going to let motherhood affect my career. But now I know I leaned in too far. *USA Today*. Diambil dari <https://www.usatoday.com/story/opinion/voices/2019/11/22/motherhood-child-carewomen-bias-workplace-discrimination-column/4261758002/>
- Elnaj, S. (2021, 2021, Januari 25). The 'new normal' and the future of technology after the covid-19 pandemic. *Forbes*. Diambil dari <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2021/01/25/the-new-normal-and-the-future-of-technology-after-the-covid-19-pandemic/?sh=b1ed2dc6bbb3>
- Feintzeig, R. (2021, Augustus 13). These people who work from home have a secret: They have two jobs. *The Wall Street Journal*. Diambil dari <https://www.wsj.com/articles/these-people-who-work-from-home-have-a-secret-they-have-two-jobs-11628866529>
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255–279. doi: 10.1177/0539018402041002005
- Hicks-Roof, K. (2020). The continuous clock: A working academic mother during covid-19. *Journal of the Motherhood Initiative for Research and Community Involvement*. Diambil dari <https://jarm.journals.yorku.ca/index.php/jarm/article/view/40619>
- Hjálmsdóttir, A., & Bjarnadóttir, V. (2020). “I have turned into a foreman here at home”: Families and work-life balance in times of COVID-19 in a gender equality paradise. *Gender, Work, and Organization*. doi: 10.1111/gwao.12552
- Hsu, Y., Bai, C., Yang, C., Huang, Y., Lin, T., & Lin, C. (2019). Long hours' effects on work-life balance and satisfaction. *BioMed Research International*. doi: 10.1155/2019/5046934
- Kuk, A., Guskowska, M., & Gala-Kwiatkowska, A. (2019). Changes in emotional intelligence of university students participating in psychological workshops and their predictors. *Current Psychology*. doi: 10.1007/s12144-018-0115-1
- Lekchiri, S., & Eversole, B. A. W. (2020). Perceived work-life balance: Exploring the experiences of professional Moroccan women. *Human Resource Development Quarterly*. doi: 10.1002/hrdq.21407
- Lewis, S. (2003). The integration of paid work and the rest of life. Is post-industrial work the new leisure?. *Leisure Studies*, 22(4), 343–345. doi:10.1080/02614360310001594131
- Liswandi. (2020). A qualitative exploration of work-life balance: Experiences of millennial married

- women workers. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 7(3). Diambil dari https://www.ijmae.com/article_115005.html
- Lock, A. M., Bonetti, D. L., & Campbell, A. D. K. (2018). The psychological and physiological health effects of fatigue. *Occupational Medicine*. doi: 10.1093/occmed/kqy109
- MacInnes, J. (2006). Work–life balance in Europe: A response to the baby bust or reward for the baby boomers?. *European Societies*, 8(2), 223–249. doi: 10.1080/14616690600644988
- Marte, J., & Mutikani, L. (2021, Februari 18). Share of U.S. workers holding multiple jobs is rising, new Census report shows. *Reuters*. Diambil dari <https://www.reuters.com/article/us-usa-economy-multiple-jobs-idUSKBN2AH2PI>
- Marucci-Wellman, H. R., Lombardi, D. A., & Willetts, J. L. (2016). Working multiple jobs over a day or a week: Short-term effects on sleep duration. *Chronobiology International*, 33(6), 630–649. doi: 10.3109/07420528.2016.1167717
- Mensah, A., & Adjei, N. K. (2020). Work-life balance and self-reported health among working adults in Europe: A gender and welfare state regime comparative analysis. *BMC Public Health*. doi: 10.1186/s12889-020-09139-w
- Miao, X. (2021, September 16). Which industry has the longest working hours in Singapore?. *Seedly*. Diambil dari <https://blog.seedly.sg/longest-working-hours-industries-jobs-singapore/>
- Oludayo, A. O., & Omonijo, D. O. (2020). Work-life balance: The relevance of social support. *Academy of Strategic Management Journal*.
- Pattillo, A. (2020, November 21). Workaholics have these toxic behaviors in common. *Inverse*. Diambil dari <https://www.inverse.com/mind-body/workaholics>
- Renu, N. (2021). Technological advancement in the era of COVID-19. *SAGE Open Medicine*. doi: 10.1177/20503121211000912
- Roberts, K. (2007). Work-life balance—the sources of the contemporary problem and the probable outcomes: A review and interpretation of the evidence. *Employee Relations*, 29(4), 334–351. doi:10.1108/01425450710759181
- Schank, H., & Wallace, E. (2016, Desember 19). When women choose children over a career. *The Atlantic*. Diambil dari <https://www.theatlantic.com/business/archive/2016/12/opting-out/500018/>
- Setiawan, S, R, D. (2017, November 11). Generasi milenial punya 2 hingga 3 pekerjaan sekaligus. *Kompas*. Diambil dari <https://ekonomi.kompas.com/read/2017/11/22/154929526/generasi-milenial-punya-2-hingga-3-pekerjaan-sekaligus>
- Sinclair, L. (2018). The coolest second jobs of famous people. *Work and Money*. Diambil dari <https://www.workandmoney.com/s/second-jobs-famous-people-a90d5a750c114c57>
- Sirgy, M. J., & Lee, D. (2017). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*. doi: 10.1007/s11482-017-9509-8
- Sitorus, A., Gultom, M., & Andini, V. (2021, Januari 4). E-commerce boosts the logistics sector in Indonesia. *The Jakarta Post*. Diambil dari <https://www.thejakartapost.com/academia/2021/01/03/e-commerce-boosts-the-logistics-sector-in-indonesia.html>
- Spence, D. (2021, Februari 2). What is the dynamic workplace and why should your company embrace it?. *Ring Central*. Diambil dari <https://www.ringcentral.co.uk/gb/en/blog/what-is-the-dynamic-workplace-and-why-should-your-company-embrace-it/>
- Uddin, M., Ali, K. B., & Khan, M. A. (2020). Perceived social support (PSS) and work life balance (WLB) in a developing country: The moderating impact of work life policy. *Iranian Journal of Management Studies*, 13(4), 733-761. doi: 10.22059/ijms.2020.282543.673663
- Urbaniec, M., Małkowska, A., & Włodarkiewicz-Klimek, H. (2022). The impact of technological developments on remote working: Insights from the Polish managers' perspective. doi: 10.3390/su14010552
- Wang, P., & Walumbwa, F. O. (2007). Family-friendly programs, organizational commitment, and work withdrawal: The moderating role of

- transformational leadership. *Personnel Psychology*, 60(2), 397–427. doi: 10.1111/j.1744-6570.2007.00078.x
- Wilkinson, K., Tomlinson, J., & Gardiner, J. (2017). The perceived fairness of work–life balance policies: A UK case study of solo-living managers and professionals without children. *Human Resource Management Journal*. doi: 10.1111/1748-8583.12181
- Wong, B. (2019, September 11). 5 reasons why you should pursue multiple careers at the same time. *Medium*. Diambil dari <https://medium.com/@bertrandwong/why-you-should-pursue-multiple-careers-at-the-same-time-7c80566ac5c6>
- Wool, M. (2021, Juli 9). Why always working long hours is ruining your productivity. *Better Up*. Diambil dari <https://www.betterup.com/blog/always-working>
- Zapier. (2021, Januari 14). One in three Americans have a side hustle. Diambil dari <https://zapier.com/blog/side-hustle-report/>
- Zhang, J. (2021, Agustus 23). Out of office: Job seeker interest in remote work persists, up 360%. *Glassdoor Economic Research*. Diambil dari <https://www.glassdoor.com/research/remote-job-search-aug-2021/>

Naskah masuk : 01 Mei 2022

Naskah diterima : 27 Juni 2022