

Implementasi *Work-Life Balance* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Kelurahan Putat Gede Kecamatan Sukomanunggal Kota Surabaya

Suci Marhaeningtyas¹, Febyana Puspita Ningrum², Echa Diyanti Cahyarini³, Amaliyah⁴,
Erindah Dimisqiyani⁵

¹²³⁴⁵Manajemen Perkantoran Digital, Universitas Airlangga

suci.marhaeningtyas.380695-2021@vokasi.unair.ac.id¹,
febyana.puspita.ningrum.381021-2021@vokasi.unair.ac.id²,
echa.diyanti.cahyarini.381022-2021@vokasi.unair.ac.id³,
amaliyah@vokasi.unair.ac.id⁴,
erindah.dimisqiyani@vokasi.unair.ac.id

Abstract

The company's operational activities cannot run smoothly and well without being supported by qualified human resources. Humans are social creatures where human life does not only interact in the world of work. However, the digital era has changed the order of human life to be fast-paced and complex. This, without realizing it, has an unfavorable effect on the lives of employees. Increasing work demands are the cause of employees having inadequate psychological health. The purpose of this research is to find out the implementation of work-life balance which is expected to support the performance of employees. The research method used is a qualitative method with interview techniques and the use of literature studies as a supporting reference. The results of this study indicate that the implementation of work-life balance in Putat Gede Village is still not optimal. This research recommends policies that better support work-life balance to improve employee performance in the form of the use of technology in community services and policy making that supports the implementation of work-life balance in the workplace, complementing the workplace with facilities to relax employees, providing additional leave to employees, and implementing rest hours during the day in order to maintain employee productivity.

Keyword: *employee, performance, work-life balance.*

Abstrak

Kegiatan operasional perusahaan tidak bisa berjalan dengan lancar dan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan mumpuni. Manusia sebagai makhluk sosial dimana kehidupan manusia tidak hanya berinteraksi dalam dunia kerja. Namun, era digital merubah tatanan kehidupan manusia menjadi serba cepat dan kompleks. Hal tersebut, tanpa disadari menimbulkan efek yang kurang baik dalam kehidupan karyawan. Tuntutan pekerjaan yang semakin bertambah menjadi penyebab karyawan memiliki kesehatan psikis yang kurang memadai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi dari *work-life balance* yang diharapkan dapat menunjang kinerja dari karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan teknik wawancara dan penggunaan studi literatur sebagai acuan pendukung. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi *work-life balance* di Kelurahan Putat Gede masih kurang optimal. Penelitian ini memberikan rekomendasi untuk kebijakan yang lebih mendukung *work-life balance* demi peningkatan kinerja karyawan yang berupa pemanfaatan teknologi dalam pelayanan masyarakat dan pembuatan kebijakan yang menunjang pemberlakuan *work-life balance* di tempat kerja, melengkapi tempat kerja dengan fasilitas untuk rileks karyawan, memberikan cuti tambahan kepada karyawan, serta menerapkan jam istirahat di siang hari agar dapat menjaga produktivitas karyawan.

Kata Kunci: *karyawan, kinerja, work-life balance*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri, selalu membutuhkan interaksi dan bantuan dari orang lain (Fajriah et al., 2024). Ini tercermin dalam kehidupan sehari-hari dan pekerjaan, di mana timbal balik antara karyawan dan perusahaan menjadi esensial. Karyawan bertanggung jawab menyelesaikan tugasnya, berinteraksi dengan rekan kerja, dan juga menjaga hubungan dengan keluarga. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, atau *work-life balance*, sangat penting untuk mendukung kinerja karyawan dan keberlanjutan perusahaan (Ma'ruf, 2021).

Sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu kebijakan penting adalah penerapan *work-life balance*, yang membantu karyawan mengatur waktu untuk bekerja dan kehidupan pribadi dengan seimbang (Muliawati & Frianto, 2020). Pada penelitian (Putri & Frianto, 2023) memberikan pernyataan bahwa *work-life balance* memberi dampak yang positif terhadap kinerja karyawan dan didukung dengan adanya indikator yang dihasilkan dari sebuah kinerja karyawan yang diukur dari aspek-aspek tertentu (Asari, 2022). Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dikerjakan serta suatu tingkat keberhasilan yang dicapai karyawan dalam menghasilkan suatu pekerjaan sesuai pada bidangnya dengan hasil sesuai kualitas dan kuantitasnya (Widodo & Yandi, 2022).

Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor dari dalam dan faktor dari luar (Adinda et al., 2023). Pada definisi lain, kinerja karyawan dijadikan sebagai suatu sistem skala yang digunakan di perusahaan untuk dasar penilaian dari output yang dihasilkan oleh seorang karyawan (Victoria et al., 2019). Pada penelitian (Putri &

Frianto, 2023) memberikan pernyataan bahwa *work-life balance* memberi dampak yang positif terhadap kinerja karyawan dan didukung dengan adanya indikator yang dihasilkan dari sebuah kinerja karyawan yang diukur dari aspek-aspek tertentu (Asari, 2022).

Work-life balance sangat penting karena apabila *work-life balance* ini tidak tercapai maka akan berdampak pada rendahnya kepuasan kerja, konflik kehidupan kerja, dan kelelahan karyawan. (Mardiani & Widiyanto, 2021). Karyawan memiliki kepentingan pribadi dan membutuhkan *work-life balance* untuk memenuhi keseimbangan kehidupan kerja yang baik dalam suatu organisasi. Dengan kata lain, karyawan harus mampu menyeimbangkan hubungan kerjanya agar dapat mengikuti rencana yang diinginkan (Ngangi et al., 2023).

Kantor kelurahan merupakan pusat pelayanan publik yang menangani berbagai kebutuhan administrasi masyarakat di tingkat kelurahan. Di Surabaya, seluruh administrasi kependudukan diurus melalui kantor kelurahan tanpa perlu mengunjungi instansi terkait. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya memperkenalkan aplikasi Klampid New Generation (KNG) untuk memudahkan masyarakat dalam mengurus dokumen kependudukan secara online. Dengan KNG, warga dapat mengajukan dokumen dari rumah, yang kemudian dapat dicetak dalam bentuk PDF sebagai dokumen resmi. Meski demikian, bagi masyarakat yang tidak bisa mengakses KNG, kantor kelurahan tetap menyediakan layanan pengajuan dokumen secara langsung.

Namun, variasi tingkat pemahaman dan kemampuan masyarakat dalam menggunakan teknologi mempengaruhi pemanfaatan KNG. Di Kelurahan Putat Gede, banyak warga yang masih datang langsung ke kantor kelurahan untuk

mengurus dokumen, sehingga volume pengajuan di kantor kelurahan menjadi tinggi. Hal ini membuat pegawai kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini bertujuan menganalisis penerapan work-life balance untuk meningkatkan kinerja karyawan di Kelurahan Putat Gede, Kecamatan Sukomanunggal, Kota Surabaya. Penelitian ini juga membahas dampak penerapan work-life balance terhadap kinerja karyawan, sikap karyawan terhadap kebijakan tersebut, serta perbandingan kinerja karyawan sebelum dan sesudah penerapan work-life balance.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara. Wawancara adalah kegiatan bertemunya dua orang atau lebih dengan tujuan bertukar informasi ataupun ide melalui teknik tanya jawab (Nuralan et al., 2022). Dalam teknik wawancara yang dilakukan menggunakan teknik wawancara terstruktur, wawancara terstruktur adalah wawancara yang dilakukan dimana peneliti telah menyusun

daftar pertanyaan wawancara dengan lengkap secara sistematis untuk pengumpulan datanya. Keunggulan wawancara adalah dapat mengumpulkan data dengan sangat detail sehingga mempermudah penelitian dalam mengambil manfaat dalam memperoleh pandangan realistik suatu fenomena yang tidak dihitung dengan angka (Hansen, 2020)

Dalam menentukan objek penelitian kepada karyawan di Kelurahan Putat Gede, dalam menentukan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan menentukan informan berdasarkan kriteria yang telah disesuaikan dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan wawancara kepada 3 orang informan karyawan di Kelurahan Putat Gede Kecamatan Sukomanunggal Kota Surabaya, dengan jabatan yang berbeda-beda. Meliputi 2 pegawai ASN yang terdiri dari Lurah Kelurahan Putat Gede, Sekretaris Lurah Kelurahan Putat Gede, dan seorang pegawai Non-ASN.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3.1 Data Geografis Informan

Nama Informan	Jabatan	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Kode Informan
Gin Gin Ginanjar	Lurah	41 tahun	Laki-laki	5 tahun	R1
Irfan Mahendra	Sekretaris Lurah	29 Tahun	Laki-laki	3 tahun	R2
Kiki Kurnia Sari	Pegawai Non-ASN	30 tahun	Perempuan	2,5 tahun	R3

Pemahaman *Work-life Balance*

Pertanyaan pertama adalah mengenai pemahaman tentang *work-life balance* kepada para narasumber, dengan pertanyaan bagaimana Anda menilai pemahaman Anda tentang konsep *work-life balance*?

“Bagus untuk keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, khususnya di pemkot surabaya dituntut untuk melayani warga tanpa batasan jam kerja” (R1, wawancara)”

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Gin Gin Ginanjar selaku Lurah kelurahan Putat Gede yang mempunyai peran penting dalam proses kegiatan pelayanan administrasi kependudukan untuk warga. Dapat ditarik kesimpulan bahwa *work-life balance* ini bagus untuk keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan dimana di Pemerintah Kota Surabaya menuntut karyawan untuk selalu siap melayani warga tanpa batasan jam kerja. Berikut pemaparan oleh sekretaris kelurahan Bapak Irfan yang memperjelas mengenai pemahaman terkait *work-life balance* yang mengatakan:

“Keadaan dimana orang bisa membagi waktunya dan energi untuk kepentingan pribadi dan kepentingan pekerjaan” (R2, wawancara)

Dari pemaparan bapak Irfan sebagai narasumber yang kedua memperjelas mengenai pemahaman *work-life balance* bahwa *work-life balance* adalah keadaan dengan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini mengacu pada kemampuan seseorang untuk membagi waktunya dan energi secara proporsional antara kepentingan pribadi dan kepentingan pekerjaan, sehingga

keduanya dapat berjalan dengan baik tanpa saling mengganggu.

Selain wawancara kepada lurah dan sekretaris kelurahan, juga melakukan wawancara mengenai pemahaman *work-life balance* kepada pegawai non-ASN di kelurahan selaku pegawai yang bertatap langsung oleh warga, pemaparannya sebagai berikut:

“Penting sekali. Dimana setiap orang harus bisa mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan keluarga” (R3, wawancara)

Dari pemaparan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* sangatlah penting untuk diterapkan karena keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang baik membantu menjaga kesehatan mental dan fisik, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat hubungan dengan keluarga dan teman. Tanpa keseimbangan ini, seseorang bisa mengalami stres, kelelahan, dan masalah kesehatan lainnya yang dapat berdampak negatif pada kualitas hidup secara keseluruhan.

Implementasi *Work-Life Balance* di Institusi

Pertanyaan mengenai kebijakan *work-life balance*, fasilitas yang telah diberikan institusi, pengajuan cuti, dan bagaimana institusi memberlakukan lembur kepada karyawan. Berikut pemaparan informan pertama yaitu bapak Gin Gin Ginanjar:

“Tidak ada, kebijakan yang diterapkan harus berdasarkan aturan dan kebijakan yang ada. Fasilitas yang telah diberikan institusi yaitu fleksibilitas waktu kerja, cuti yang memadai yang sudah diatur di PP 1 tahun maksimal 16 hari untuk asn, non asn 3 bulan 3 hari, dan tidak terpaku pada jam kerja. Mengenai

lembur, ada lembur yang dilakukan di hari sabtu yang menerapkan sistem shift. Kegiatan di hari minggu ada tugas bergantian. Tidak ada uang lembur khusus, untuk pengajuan cuti juga mudah melalui elektronik. Dalam memberikan pekerjaan saat diluar jam kerja tidak ada sanksi karena memang dituntut untuk memberikan pelayan kepada masyarakat jadi kapanpun harus bersedia walaupun diluar jam kerja” (R1, wawancara)

Berdasarkan pemaparan narasumber pertama di atas mengenai implementasi *work-life balance* mengatakan bahwa Institusi ini terkhusus di unit kelurahan menerapkan kebijakan berdasarkan aturan yang ada yang artinya tidak ada implementasi terkait *work-life balance*, karena bekerja untuk masyarakat yang juga harus bersedia walaupun diluar jam kerja. Namun, instansi memberikan fasilitas yang mendukung dalam kinerja karyawan yang berupa cuti yang memadai, jam kerja yang fleksibel dimana tidak terpaku pada jam kerja.

Adapun narasumber kedua juga diberi pertanyaan hal yang sama kepada sekretaris kelurahan terkait pengimplementasian *work-life balance*. Berikut pemaparan dari Bapak Irfan:

“Tidak ada. Fasilitas yang telah diberikan oleh instansi adalah adanya cuti yang memadai dengan alokasi maksimal setahun 12 kali cuti tahunan sesuai kebijakan pimpinan yang dalam pengajuannya mudah karena sudah online dalam pengurusannya. Mengenai lembur pun ada, pulang kerja jam 4 senin kamis, jumat jam 3, tapi di pemkot skor untuk lembur khusus untuk pegawai pns, tiap bulan mencapai 40 jam dan untuk sanksi ga ada, misalkan pimpinan minta tolong untuk deadline sekarang ya dikerjakan

dengan bersama-sama, mencari bantuan untuk mengerjakan” (R2, wawancara)

Pada pemaparan narasumber kedua, dapat menyimpulkan bahwa instansi tidak memberlakukan atau menerapkan *work-life balance* karena ada pekerjaan yang mengharuskan siap sedia untuk mengerjakannya. Namun, instansi memberikan fasilitas berupa cuti yang memadai untuk mendukung kinerja karyawan. Selain wawancara kepada lurah dan sekretaris kelurahan, juga melakukan wawancara mengenai implementasi *work-life balance* di instansi kepada pegawai non-ASN sebagai pendukung. Berikut pemaparannya:

“Tidak ada. Fasilitas yang telah dikasih oleh instansi adalah berupa cuti yang memadai dan pengajuan yang mudah. Mengenai lembur tidak ada dan tidak sanksi yang diberikan karena pekerjaan berbasis kemasyarakatan” (R3, wawancara)

Dari informan ketiga dapat disimpulkan tidak ada fasilitas khusus. Namun, instansi menyediakan cuti yang memadai dengan pengajuan yang mudah. Meskipun tidak ada kompensasi lembur, tidak ada sanksi yang diberikan kepada pegawai karena pekerjaan bersifat berbasis kemasyarakatan, yang menuntut karyawan untuk selalu siap melayani masyarakat kapanpun diperlukan.

Dampak *Work-life Balance* terhadap kinerja

Pada kategori dampak *work-life balance* terhadap kinerja karyawan ada 4 pertanyaan kepada narasumber mengenai dampak apabila menerapkan *work-life balance* dalam cakupan kinerja karyawan, produktivitas, serta manajemen waktu.

Narasumber pertama, Bapak Gin Gin Ginanjar pada pertanyaan dampak *work-life balance* yang mempengaruhi kinerja karyawan, produktivitas, serta manajemen waktu beliau menegaskan:

“Kinerjanya optimal mungkin waktu untuk keluarga jadi lebih terpakai ditempat kerja. Dengan ranting sebesar 9/10. Dan bisa manajemen waktu dengan baik. Namun ketika dibidang pelayanan masyarakat tugasnya melayani masyarakat jadi waktunya fleksibel menyesuaikan dengan masyarakat” (R1, wawancara)

Berdasarkan pemaparan yang dijelaskan oleh Bapak Gin Gin Ginanjar dalam wawancara tersebut, dampak dari *work-life balance* sangat baik dalam meluangkan waktu untuk keluarga dan dapat dikatakan sangat optimal. Dengan *work-life balance* dapat memanajemen waktu dengan baik. Namun dapat dilihat dari beberapa sisi, bahwa di bidang pelayanan masyarakat yang tugas dan tanggung jawabnya melayani masyarakat waktu yang digunakan lebih fleksibel dengan menyesuaikan masyarakat. Jadi dapat disimpulkan bahwa dampak *work-life balance* ini sangat optimal namun masih belum tepat untuk diterapkan seorang karyawan yang bekerja di instansi pemerintahan. Selain itu, juga menanyakan hal yang sama kepada sekretaris kelurahan terkait dampak *work-life balance* yang mempengaruhi kinerja karyawan, produktivitas, serta manajemen waktu. Berikut pemaparan dari Bapak Irfan:

“Dampak positif, keluarga nomor satu dimana kerja juga untuk keluarga. 9/10, sangat berpengaruh karena bisa membagi waktu dengan keluarga. Iya, pulang bisa lebih teratur” (R2, wawancara)

Dari pemaparan narasumber kedua, dapat diketahui bahwa dampak dari *work-life balance* adalah membawa dampak positif. Dengan menerapkan *work-life balance* dapat berpengaruh pada waktu yang dapat dimanfaatkan untuk keluarga dan bisa pulang ke rumah lebih teratur. Pada intinya dampak dari *work-life balance* sangat berpengaruh baik untuk waktu yang digunakan untuk keperluan pribadi dan keluarga.

Selain wawancara kepada lurah dan sekretaris kelurahan, juga melakukan wawancara mengenai implementasi *work-life balance* di instansi kepada pegawai non-ASN sebagai pendukung. Berikut pemaparannya:

“Dampaknya positif sehingga seseorang mampu menganalisis waktu dan menjadi produktif. Sangat berpengaruh untuk meningkatkan keseimbangan dalam segala hal. Bisa, semua lebih terorganisir dan tepat sasaran” (R3, wawancara)

Dari informan ketiga, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berdampak positif dikarenakan dapat menjalankan manajemen waktu dengan baik dan menjadikan seseorang lebih produktif. Seseorang bisa lebih produktif apabila dapat memanajemen waktu dengan baik dan tepat sesuai dengan kebutuhan yang dikerjakan seseorang dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu *work-life balance* sangat berpengaruh dalam meningkatkan keseimbangan hidup serta dapat mengkoordinasi pekerjaan sesuai kewajiban dan tepat sasaran.

Keseimbangan antara Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi

Terkait dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi,

peneliti menanyakan pendapat pribadi dari ketiga informan mengenai seberapa baik mereka dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Selain itu informan juga ditanya terkait cukupkah waktu yang tersisa dari melakukan pekerjaan di kantor, untuk dibagi dengan *quality time* bersama keluarga dan kegiatan pribadi. Jawaban yang diberikan oleh Bapak Gin Gin Ginanjar selaku Lurah di Kelurahan Putat Gede, sebagai berikut:

“Tergantung kita, dalam ukuran waktu 24 jam. Selama dirumah tidak mengerjakan, pekerjaan, kualitas waktunya untuk kehidupan pribadi lebih baik.” (R1, Wawancara)

Beliau juga menambahkan pendapat pribadi terkait cukup tidaknya pembagian waktu antara keluarga dengan kegiatan pribadi.

“Cukup. Menyeimbangkannya dengan waktu yang lain. Jadi kita dapat menyesuaikan waktunya” (R1, wawancara)

Pendapat pribadi dari Bapak Gin Gin Ginanjar menunjukkan bahwa informan merasa cukup dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan, keluarga, dan kegiatan pribadi. Asalkan dalam diri pribadi dapat manajemen waktu dengan baik, saat di kantor harus fokus untuk bekerja, dan saat di rumah juga harus bisa melakukan manajemen waktu untuk kebutuhan pribadi dan keluarga.

Pendapat lain yang disampaikan oleh informan kedua, mengenai pendapat pribadi terkait keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berikut ini jawaban dari informan kedua.

“Bisa, dibuktikan dengan tiap *weekend* dikosongkan untuk keluarga” (R2, wawancara).

Informan kedua menyampaikan pendapat pribadinya, bahwasannya diri informan merasa memiliki cukup waktu dalam keseimbangan antara pekerjaan, keluarga, dan kegiatan pribadi informan. Pembagian waktu yang dilakukan oleh informan kedua dengan cara mengosongkan waktu saat akhir pekan khusus untuk keluarga. Dengan kata lain, sebisa mungkin informan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan pada saat jam kerja atau saat hari kerja.

Pendapat tersebut juga didukung oleh jawaban dari informan ketiga. Bahwasannya informan merasa keseimbangan antara pekerjaan pribadi dalam kondisi “sangat baik”. Berikut pendapat yang diutarakan oleh informan ketiga:

“Cukup dikarenakan jam kerja dari pukul 07.30 hingga 16.00 hari libur hingga cuti yang diberikan sehingga ada waktu untuk keluarga” (R3, wawancara).

Sesuai dengan pendapat pribadi dari informan ketiga, bahwasannya dari informan memiliki waktu yang cukup untuk dibagi dalam hal pekerjaan, keluarga, dan kegiatan pribadi. Informasi merasa sangat baik dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan yang dilakukan saat jam kerja, lalu saat hari libur dan cuti dimanfaatkan untuk keperluan pribadi atau keluarga.

Selain itu juga bertanya terkait pengadaan *gathering* di Kantor Kelurahan Putat Gede, waktu pengadaan serta pihak yang dilibatkan dalam *gathering* tersebut. Informan pertama

selaku Lurah di Kelurahan Putat Gede memberi jawaban sebagai berikut:

“Jarang, setahun sekali. Tiap hari jumat ada kegiatan perkumpulan karyawan dan evaluasi mingguan” (R1, wawancara)

Pendapat yang sama juga diutarakan oleh informan kedua dan ketiga terkait waktu pelaksanaan dan pihak yang terlibat dalam *gathering*, sebagai berikut:

“Karyawan, setiap minggu” (R2, wawancara). “Belum ada, karyawan saja” (R3, wawancara).

Ketiga informan sepakat bahwasannya mereka cukup baik dalam melakukan manajemen waktu untuk penerapan keseimbangan hidup kerja. Hal ini dilakukan dengan cara membagi waktu pekerjaan dilaksanakan saat jam kerja, lalu saat akhir pekan atau cuti digunakan untuk waktu bersama keluarga atau kegiatan pribadi. Evaluasi kinerja dilakukan seminggu sekali pada hari jumat oleh seluruh karyawan di kantor Kelurahan Putat Gede. *Gathering* yang dihadiri oleh karyawan dilaksanakan satu tahun sekali, namun pelaksanaannya terhitung jarang.

Kendala dan Tantangan

Pertanyaan terkait kendala yang dihadapi para karyawan dalam mencapai *work-life balance*. Berikut pemaparan informan pertama yaitu bapak Gin Gin Ginanjar:

“Tuntutan pekerjaan yang tinggi, dengan beban kerja tidak terlalu berat, adanya pelimpahan kewenangan dinas” (R1, wawancara)

Dari pemaparan informan pertama, dapat disimpulkan bahwa saat ini kendala dan tantangan dalam menerapkan *work-life balance* adalah

tuntutan pekerjaan yang tinggi dimana sekarang ada pelimpahan kewenangan dinas. Saat ini beberapa tugas-tugas dilimpahkan kepada seluruh pimpinan dalam unit kelurahan. Dengan ini, kendala dalam mencapai *work-life balance* masih ada. Selain itu juga menanyakan hal yang sama kepada sekretaris kelurahan terkait kendala dalam mencapai *work-life balance*. Berikut pemaparan dari Bapak Irfan:

“Kurangnya fleksibilitas waktu” (R2, wawancara)

Dari pemaparan informan kedua, dalam mencapai *work-life balance* masih ada kendala yaitu kurangnya fleksibilitas waktu. Hal ini dimaksudkan bahwa dalam instansi pemerintahan, waktu yang digunakan untuk bekerja kurang fleksibel. Hal ini dikarenakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai ASN untuk melayani masyarakat. Dengan ini, memberi pelayanan kepada masyarakat tidak ada batasan waktu karena bagaimanapun juga seorang ASN dituntut untuk mengabdikan dirinya kepada masyarakat dan menjadi garda terdepan dalam melayani masyarakat.

Pendapat yang sama oleh informan kedua juga dikatakan oleh informan ketiga, dimana kurangnya fleksibilitas waktu yang menjadi kendala dalam penerapan *work-life balance*. Berikut pemaparan pendapat dari informan ketiga :

“Dalam pekerjaan ada yang *urgent* sehingga memerlukan waktu lebih di luar jam kerja” (R3, wawancara)

Dapat disimpulkan bahwa pendapat dari informan ketiga dan kedua adalah sama. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya ada kalanya seorang karyawan tetap bekerja diluar

jam kerja dikarenakan ada suatu hal yang memiliki tingkat kepentingan tinggi sehingga memerlukan waktu untuk melaksanakan kepentingan itu di luar jam kerja. Dengan ini, fleksibilitas waktu yang kurang menyebabkan karyawan kurang optimal dalam menerapkan *work-life balance* serta menjadikan hal tersebut sebagai kendala dalam penerapan *work-life balance*.

Saran dan Harapan

Pertanyaan terakhir membahas mengenai harapan dari diri pribadi informan apabila diberi kesempatan untuk menjadi pemimpin instansi, kebijakan seperti apa yang harus diterapkan di masa depan untuk mendukung adanya *work-life balance*. Lalu saran yang ingin disampaikan oleh diri pribadi informan kepada karyawan lainnya di instansi untuk mencapai *work-life balance* yang baik.

Pernyataan dari informan pertama sangat mendukung adanya penerapan *work-life balance*. Menurut informan, pola kerja yang disesuaikan dengan masyarakat saat ini dengan digitalisasi akan mempermudah pekerjaan tiap individu. Hal ini menjadi salah satu cara untuk mendukung penerapan *work-life balance* tanpa mengurangi hasil kinerja karyawan. Berikut ini jawaban yang diberikan oleh informan pertama:

“Sangat mendukung, karena bagaimanapun juga unit terkecil dari suatu negara adalah keluarga jadi harus ada keseimbangan agar dapat membangun suatu kekeluargaan yang optimal. Pola kerja yang harus sinkron dengan masyarakat, contohnya pake digitalisasi (dalam bentuk laporan dan pelayanan) jadi kapanpun dapat dikerjakan dan membuat aturan

pelayanan. Jadi ada aturan jam yang sesuai, dan bisa juga menggunakan AI” (R1, wawancara).

Terkait saran untuk karyawan lainnya, informan pertama mengungkapkan bahwa karyawan harus bisa manajemen waktu dengan baik. Namun harus tetap didukung dengan penambahan fasilitas kantor untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut isinya sebagai berikut:

“Karena tuntutan di kelurahan, jadi 8 jam kerja dan pelayanan diluar jam kerja jadi memang harus bisa manajemen waktu yang baik, menambah fasilitas di kantor untuk karyawan misal ruang istirahat, ruang meditasi, dan fasilitas yang digunakan untuk mendukung istirahat karyawan. Sekarang sudah didukung oleh teknologi, jadi kita hanya melihat output masing-masing individu atau karyawan harus bisa menerapkan manajemen waktu agar bisa mencapai *work-life balance* sesuai kebutuhan masing masing dalam lingkup kerja, pribadi, dan keluarga” (R1, wawancara).

Informan kedua menyatakan setuju terhadap penerapan *work-life balance* di instansi. Hal ini dilakukannya dengan cara memberi ruang kepada karyawan untuk mendapat waktu yang optimal dalam menyeimbangkan antara waktu bekerja dengan kegiatan pribadi. Berikut ini adalah jawab yang diberikan oleh informan kedua.

“Tidak mempersulit jika adanya pegawai yang izin tidak masuk kerja dikarenakan keperluan keluarga, dan sebisa mungkin di waktu libur tidak ada lembur untuk pekerjaan. Memberi suatu ruang kepada pegawai untuk mendapatkan waktu yang seimbang untuk kepentingan pribadi dan pekerjaan” (R2, wawancara).

Informan kedua juga menambahkan mengenai saran terhadap karyawan lain dalam mencapai *work-life balance* yaitu memaksimalkan waktu kerja secara optimal untuk menghindari terjadinya lembur kerja. Berikut ini jawab yang dikatakan oleh informan kedua.

“Agar lebih bisa mengatur waktunya untuk kepentingan pribadi dengan kepentingan pekerjaan di kantor. Untuk kinerja karyawan sebaiknya lebih bisa mengoptimalkan pekerjaan di waktu kerja sehingga tidak menggunakan waktu lebih untuk lembur di kantor. yang mana waktu lembur bisa digunakan untuk kepentingan pribadi dan keluarga” (R2, wawancara).

Jawaban tersebut divalidasi kembali dengan pernyataan dari informan ketiga, bahwasannya informan sangat mendukung penerapan *work-life balance* diimbangi dengan manajemen waktu yang baik dari diri tiap karyawan. Selain itu pemberian cuti karyawan juga menjadi salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk lebih meningkatkan *work-life balance* karyawan. Pernyataan dari informan ketiga sebagai berikut.

“Sangat mendukung karena kehidupan kita tidak hanya tentang pekerjaan saja. Ada keluarga yang membutuhkan perhatian juga. Semua pekerjaan bisa teratasi dengan baik dan benar dan bisa memanajemen waktu dengan baik maka akan ada sisa waktu yang digunakan untuk keluarga” (R3, wawancara).

Informan ketiga juga menambahkan bahwa manajemen waktu yang baik dapat menciptakan hasil kerja yang tepat sasaran.

“Kuncinya ada di manajemen waktu dan penyelesaian pekerjaan yang tepat sasaran” (R3, wawancara).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, dapat diuraikan mengenai pemahaman karyawan mengenai *work-life balance*. Dalam penelitian ini, hasil yang diperoleh dari ketiga narasumber adalah sepakat bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi sangat penting, baik dalam konteks pelayanan publik, pembagian waktu dan energi, maupun pengaturan tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga. Selain itu pertanyaan mengenai pengimplementasian *work-life balance* di instansi tersebut, dalam penelitian ini memperoleh hasil bahwa implementasi *work-life balance* di instansi Pemerintah Kota Surabaya dalam unit Kelurahan Putat Gede ini masih kurang optimal. Tidak ada kebijakan khusus yang mendukung *work-life balance*, meskipun terdapat beberapa fasilitas seperti cuti dan fleksibilitas waktu kerja. Instansi masih menuntut karyawannya untuk bekerja di luar jam kerja tanpa memberikan sanksi atau kompensasi yang memadai, dan dukungan perusahaan dalam penerapan kebijakan *work-life balance* masih sangat minim.

Hal ini dikarenakan Kelurahan Putat Gede termasuk ke dalam instansi pemerintahan yang menjalankan tugasnya sesuai dengan regulasi yang berlaku dari Pemerintah Pusat. Instansi pemerintahan yang bergerak untuk melayani masyarakat, masih belum optimal dalam menerapkan *work-life balance* karena bagaimanapun juga pekerjaan yang berada pada lingkup pemerintahan memiliki tugas utama yaitu melayani masyarakat. Pelayanan masyarakat ini tidak dibatasi oleh waktu yang

ditentukan. Jadi, sebagai karyawan yang bekerja pada lingkup pemerintahan harus siap untuk melayani masyarakat diluar jam kerja karena hal ini sudah termasuk dalam kewajibannya. Penerapan *work-life balance* ini cenderung dilakukan saat jam pelayan masyarakat telah selesai apabila tidak ada masyarakat yang ingin melakukan pelayanan ke kelurahan. Dengan ini, kinerja karyawan bisa optimal karena karyawan telah melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Adapun para narasumber juga menghadapi kendala berupa tuntutan pekerjaan yang tinggi, kurangnya fleksibilitas waktu, dan kebutuhan untuk menangani pekerjaan mendesak di luar jam kerja. Tantangan ini menunjukkan bahwa untuk mengimplementasikan *work-life balance* diperlukan kebijakan dan dukungan yang lebih kuat dari perusahaan serta penyesuaian terhadap beban kerja dan fleksibilitas waktu kerja.

Pengaruh kinerja karyawan setelah menerapkan *work-life balance* dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan waktu serta kesempatan untuk urusan pribadi dan keluarga lebih maksimal. Pada saat *work-life balance* ini tidak diterapkan, maka terjadi beberapa pekerjaan yang menumpuk dan cukup menyita waktu. Namun hal ini dapat teratasi karena solusi menurut narasumber dengan cara bekerja sama dalam pembagian tugas, seluruh karyawan yang terlibat mampu bekerja sama untuk membantu pekerjaan yang belum terselesaikan. Dengan ini, kinerja karyawan tetap optimal dan dapat menciptakan *work-life balance* dengan baik.

SIMPULAN

Penelitian menunjukkan bahwa karyawan memahami pentingnya work-

life balance dan menganggapnya krusial, namun implementasinya di Kelurahan Putat Gede kurang optimal. Meskipun ada fasilitas seperti cuti dan fleksibilitas waktu kerja, kebijakan khusus masih minim. Tuntutan kerja di luar jam operasional tanpa kompensasi menyebabkan pekerjaan menumpuk. Solusi saat ini adalah kerjasama dalam pembagian tugas. Disarankan kebijakan khusus seperti waktu istirahat satu jam di siang hari dan larangan pemberian tugas di luar jam kerja dengan sanksi tegas bagi pelanggar. Dukungan teknologi juga diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (n.d.). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134-143.

<https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>

Asari, A. F. (2022, Volume 10 Nomor 3). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 843-852. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565/8436>

Fajriah, F., Ama, S. F., Noviyanti, S., & Chan, F. (2024). Peran Manusia Sebagai Makhluk Individu dan Makhluk Sosial. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 2250-2259.

Hansen, S. (2020). Investigasi Teknik Wawancara dalam Penelitian Kualitatif Manajemen Konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil Jurnal Teoretis dan Terapan Bidang*

Rekayasa Sipil Jurnal Teoretis dan Terapan Bidang Rekayasa Sipil, 27 No. 3, 284-294. : 10.5614/jts.2020.27.3.10

Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9.

Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2).
<https://doi.org/10.36778/jesy.v4i2.456>

Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran *Work-Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 606-620.

Ngangi, A. T., Solang, D. J., & Madang, J. H. (2023). Hubungan Dukungan Keluarga dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) pada Pegawai BKPSDM Kota Manado. *Jurnal Sains Riset*, 13(2). <https://doi.org/10.4767/jsr.v13i12>

Nuralan, S., BK, M. K. U., & Haslinda. (2022). Analisis Gaya Belajar Siswa Berprestasi di SD Negeri 5 Tolitoli. *PENDEKAR JURNAL: Pengembangan Pendidikan dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, 1 No. 1, 13-24.

Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11, 293-305.
<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/22945/9467>

Victoria, A., Olive, E., Babatunde, A. B., & Nanle, M. (2019). *Work-Life Balance and Employee Performance: A Study of Selected Deposit Money Banks in Lagos State, Nigeria*. *The Journal of Social Sciences Research*, 5(12), 1787-1795.
<https://doi.org/10.32861/jssr.512.1787.1795>

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Imlu Multidisplin*, 1, 1-14.
<https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>

