

TOPIK 8 : *Work-life Balance*

RANGKUMAN

- *Work-life balance* telah didefinisikan secara berbeda oleh para ahli yang berbeda, diantaranya yaitu:
  - (1) Menurut Greenhaus et al. (2003), *work-life balance* adalah kepuasan dan keberfungsian yang baik di tempat kerja dan di rumah dengan konflik peran yang minimal. *Work-life balance* bukanlah alokasi waktu yang sama antara tuntutan pekerjaan, keluarga, dan pribadi, namun dianggap sebagai mengalokasikan sumber daya yang tersedia seperti waktu, pikiran, dan tenaga secara bijaksana di antara elemen-elemen kehidupan.
  - (2) Menurut White et al. (2003), *work-life balance* artinya memenuhi tuntutan secara memuaskan dalam tiga aspek dasar kehidupan; yaitu, pekerjaan, keluarga dan pribadi.
  - (3) Menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (2003, p. 511), *work-life balance* didefinisikan sebagai *multiple roles* yaitu orientasi individu di berbagai peran kehidupan yang berbeda dan fenomena antar peran yang dijalankan individu dalam kehidupannya.
  - (4) Greenhaus, Collins dan Shaw (2003, p. 513) juga mendefinisikan *work-life balance* sebagai *equity across multiple roles*, yaitu sejauh mana seorang individu terlibat dalam – dan sama-sama puas dengan – peran pekerjaannya dan peran keluarga (tercapainya *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*)
  - (5) Menurut Kirchmeyer (2000, p. 80), *work-life balance* didefinisikan sebagai *satisfaction between multiple roles*, yaitu tercapainya pengalaman yang memuaskan di semua domain kehidupan dan untuknya membutuhkan sumber daya pribadi seperti energi, waktu, dan komitmen untuk didistribusikan dengan baik di seluruh domain tersebut.
  - (6) Menurut Greenhaus dan Allen (2006), *work-life balance* didefinisikan sebagai *a fulfilment of role salience between multiple roles*: sejauh mana efektivitas dan kepuasan individu dalam pekerjaan dan peran keluarga sesuai dengan prioritas peran hidup individu pada titik waktu tertentu (Greenhaus & Allen, 2006).
  - (7) Menurut Frone (2003, p. 145), *work-life balance* didefinisikan sebagai *a relationship between conflict and facilitation*, yaitu tidak adanya konflik dan adanya fasilitasi/ tingkat konflik antar-peran rendah dan tingkat fasilitasi antar-peran tinggi.
  - (8) Menurut Fleetwood (2007, p. 351), *work-life balance* didefinisikan sebagai *perceived control between multiple roles*, yaitu tingkat otonomi yang dirasakan individu atas diri mereka sendiri atas berbagai tuntutan peran mereka: 'Keseimbangan kehidupan kerja adalah tentang orang-orang yang memiliki ukuran kendali atas kapan, di mana, dan bagaimana mereka bekerja.
- Dimensi dari *work-life balance* menurut Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003, antara lain:
  - (1) *Time balance* (keseimbangan waktu), yaitu menyangkut seberapa besar jumlah waktu yang diberikan antara waktu untuk bekerja dan waktu untuk kegiatan diluar pekerjaan. Berbicara tentang jumlah waktu yang seimbang, yang dicurahkan untuk pekerjaan dan peran di luar pekerjaan (missal: keluarga, hobi, dll).
  - (2) *Involvement balance* (keseimbangan dalam keterlibatan), yaitu: tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen yang setara dalam melakukan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan hal yang di luar pekerjaan. Alokasi waktu yang seimbang saja tidak cukup, melainkan juga harus didukung dengan kapasitas keterlibatan (fisik maupun emosional) yang berkualitas di setiap kegiatan pekerjaan dan luar pekerjaan.
  - (3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), yaitu: berhubungan dengan kesetaraan dalam tingkat kepuasan yang dirasakan seorang pekerja, baik saat menjalankan pekerjaan dan juga saat menjalankan hal-hal di luar pekerjaannya. Hal ini bisa terlihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

## Tema Populer: Kesehatan Mental di Tempat Kerja

- Dimensi dari *work-life balance* menurut Fisher, Smith, dan Bulger (2009), antara lain:
  - (1) *Personal Life Interference Work* (PLIW) : sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya.
  - (2) *Work Interference Personal Life* (WIPL) : sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu.
  - (3) *Personal Life Enhancement Work* (PLEW) : sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam pekerjaannya.
  - (4) *Work Enhancement Personal Life* (WEPL) : sejauh mana pekerjaan seseorang dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadinya.
- Determinan (faktor yang mempengaruhi) *work-life balance* yang berasal dari internal individu (faktor internal), antara lain:
  1. Tipe Kepribadian
    - Tipe A : aktif, lebih berorientasi pada pekerjaan, lebih bersemangat dan kompetitif. Tipe A yang lebih berorientasi pada pekerjaan, akan lebih sulit mencapai *work-life balance*.
    - Tipe B : tenang, sabar, seimbang, cenderung lebih mudah mencapai *work-life balance*.
  2. Work holism
    - Perilaku obsesif dalam bekerja juga akan merusak keseimbangan kehidupan kerja. Kecanduan bekerja, berada di tempat kerja untuk waktu yang sangat lama, terlalu banyak bekerja dan sibuk dengan pekerjaan di waktu non-kerja
  3. Demographics
    - Jenis kelamin, usia, tahapan hidup dan karir, orientasi kerja, energi, *control* dan *coping personal*.
- Determinan (faktor yang mempengaruhi) *work-life balance* yang berasal dari faktor eksternal, antara lain:
  1. Keluarga
    - Tuntutan dalam keluarga: tuntutan beban kerja dan waktu, harapan peran dalam keluarga dan dukungan yang diberikan kepada pasangan.
    - Pernikahan, membesarkan anak, merawat orang tua di rumah berpengaruh pada keseimbangan kehidupan kerja.
  2. Pekerjaan & Organisasi
    - Pekerjaan dan institusi tempat seseorang bekerja menuntut waktu, tenaga, dan kapasitas mentalnya.
    - *Demands of work, culture of work*.
  3. Lingkungan Sosial
    - Terutama di negara-negara yang menonjol dengan karakteristik kolektif budayanya, seorang individu juga memiliki tanggung jawab terhadap kelompok sosial tertentu yang dimilikinya.
- Konsekuensi dari ketidak-seimbangan kehidupan kerja dan pribadi, meliputi:
  1. Personal: mempengaruhi kesejahteraan individu secara keseluruhan yang menyebabkan masalah seperti ketidakpuasan pada kehidupan, kesedihan yang berkepanjangan, penggunaan obat-obatan atau alkohol (Lowe, 2005).
  2. Keluarga : mengalami banyak masalah dalam keluarga mereka seperti kepuasan keluarga yang lebih rendah, penurunan keterlibatan dalam peran keluarga, dll.
  3. Organisasi : Tingkat produktivitas dan kinerja individu.

Referensi:

- Delecta, P. (2011). Work-life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4),186-189.
- Fisher, G. G., Smith, C.S., & Bulger, C. A. (2009). Beyond work and family: A measure of work/ nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Fleetwood, S. (2007). Why work–life balance now? *The International Journal of Human Resource Management*, 18, 387–400
- Frone MR (2003) Work–Family balance. In JC Quick & LE Tetrick (Eds), *Handbook of Occupational Health Psychology*, 143–162. Washington DC: American Psychological Association.
- Greenhaus, J.H., & Allen, T.D. (2006). *Work–family balance: Exploration of a concept*. Paper presented at the Familiesand Work Conference, Provo, UT.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., & Shaw, J.D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531.
- Kirchmeyer, C. (2000). Work–life initiatives: Greed or benevolence regarding workers’ time. In Cooper, C.L., & Rousseau, D.M. (Eds) *Trends in Organisational Behavior*, 7, 79–93. Chichester: John Wiley & Sons.
- White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C., & Smeaton, D. (2003). High-performance management practices, working hours and work–life balance. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 175-195.