

ANALISIS *WORK LIFE BALANCE* PADA *FREELANCER*

Devi Ayu Hedianti

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Airlangga,

Abstract: This research has objective to identify the general perspective of person which has role as both freelancer and head of family based on work life balance dimension. This research is applied descriptive method with qualitative approach. The ways to determine informant is used purposive sampling method consist of key informant, which has role as freelancer and head of family, key informant's wife, and key informant's co-workers. Researcher using interview, observation, and documentation for collect the data. Furthermore, researcher using data triangulation to check the validity of the result. The result of this research shows that key informant has not been able to balance himself in terms of WIPL (Work Interference with Personal Life).

Keyword: Worl Life Balace, Freelancer

PENDAHULUAN

Isu krusial pada setiap pekerja yang ada di instansi swasta atau pemerintahan khususnya di Indonesia saat ini adalah *work life balance*. Hal ini dikarenakan kurangnya perhatian dari suatu organisasi terhadap keseimbangan antara pekerjaan karyawan dengan kehidupan sehari-hari diluar kantor yang mengakibatkan penurunan produktivitas dan kinerja karyawan. Survei yang dilakukan oleh Nielsen menyebutkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan perhatian terbesar bagi masyarakat Indonesia meskipun memiliki masalah keuangan (Post, 2012). Waktu kerja yang fleksibel mempermudah masyarakat untuk melakukan pekerjaan secara *remote* sehingga dapat melakukan hal-hal yang berkaitan dengan kehidupan pribadinya dengan syarat utama pekerjaan selesai sesuai target.

Dilema bagi pekerja yang terjadi saat ini adalah ketika mereka bersaing memperebutkan tuntutan pekerjaan, terdapat banyak sekali dampak negatif terhadap keseimbangan kehidupan kerja pekerja mulai dari peningkatan stres, kelelahan kerja, terganggunya hubungan keluarga dan hubungan kerja. Menyeimbangkan tuntutan pekerjaan karyawan dan kehidupan keluarga sangatlah sulit. Hal ini dapat memicu stres serta menurunkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Meenakshi dkk, 2013). Berlandaskan permasalahan tersebut membuktikan bahwa *work life balance* harus menjadi perhatian bagi perusahaan dan pekerja karena merupakan faktor krusial bagi sumber daya manusia dalam mempertahankan bahkan meningkatkan produktivitasnya.

Work-life balance adalah bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga memungkinkan adanya keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Hal ini akan memperkuat loyalitas dan produktivitas karyawan (Meenakshi et al., 2013). Sudah saatnya kita tidak lagi berbicara tentang birokrasi di lingkungan kerja yang ketat, tetapi pekerjaan yang santai dan fleksibel karena mengatur kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang seimbang penting bagi karyawan (Aydin, 2016).

Deloitte Indonesia Perspective Edisi Pertama memberikan judul “Generasi Milenial dalam Industri 4.0: Berkah Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia atau Ancaman?”. Judul tersebut sesuai dengan kondisi yang terjadi saat ini yaitu munculnya gelombang generasi muda berusia 19 tahun hingga 30an tahun menduduki posisi-posisi penting di dunia kerja. Perusahaan kini telah mulai melirik karyawan baru dengan latar belakang milenial yang lahir pada tahun 1980 hingga tahun 2000-an yang memiliki ketrampilan dibidang teknologi terbaru.

Generasi milenial haus tantangan untuk mencapai apa yang mereka inginkan (Putriastuti & Stasi, 2019), namun terkadang tidak dapat memenuhi *work life balance*-nya. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk terus mempertahankan pekerja bertalenta yang berprestasi tanpa memandang jenis kelamin, baik pria maupun wanita. Cara untuk mencapai hal tersebut yakni dengan mengembangkan kebijakan yang memungkinkan pekerjaanya sukses baik di lingkungan keluarga khususnya peran sebagai kepala keluarga maupun di lingkungan kerja. Kedua peran tersebut menuntut kinerja yang sama baiknya karena jika seorang kepala keluarga lebih memprioritaskan pekerjaan

maka, akan mengorbankan beberapa hal bagi keluarganya begitupun sebaliknya. *Work life balance* diperlukan agar seseorang dapat menyeimbangkan antara waktu untuk bekerja dan aktivitas kehidupan pribadi khususnya perannya di keluarga. Apabila *work life balance* telah terpenuhi maka dapat menjadi sumber motivasi bagi pekerja tersebut.

Hasil studi peneliti pada salah satu *freelancer* mengungkapkan bahwa dirinya mengalami kesulitan mengatur waktu dalam dua lingkup kehidupan yaitu lingkup kehidupan kerja dan lingkup kehidupan keluarga. Peran sebagai kepala keluarga sekaligus sebagai pekerja yang dituntut untuk tetap profesional dalam melaksanakan tugas memerlukan usaha lebih dalam menyeimbangkannya. Berdasarkan pendahuluan diatas, peneliti tertarik mengangkat judul penelitian Analisis *Work Life Balance* pada *Freelancer*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif yaitu metode yang menekankan pada aspek pemahaman yang mendalam terhadap suatu masalah daripada melihat masalah untuk penelitian generalisasi. Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik, dan melalui uraian berupa kata-kata dan bahasa, dalam konteks alam yang khusus dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2013).

Teknik *purposive sampling* digunakan dalam pemilihan informan penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara informan, observasi, dan dokumentasi. Menurut Spradley (1980) yang perlu diperhatikan dalam pemilihan informan kunci adalah informan yang cukup lama dan insentif menyatu dengan suatu kegiatan yang akan diteliti dan subjek yang mempunyai waktu cukup untuk dimintai informasi. Oleh karna itu, peneliti memilih salah satu *freelancer* yang ada di Kota Surabaya yang sudah bekerja dibidangnya selama 5 tahun, sedangkan informan lainnya yaitu istri dan rekan kerja subjek.

Teknik triangulasi digunakan dalam uji kredibilitas penelitian ini. Teknik ini menggabungkan hasil *deep interview*, observasi,

dan dokumentasi yang berhubungan tentang penelitian ini melalui media sosial subjek. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis tematik yang berfokus pada analisis rinci dimensi dan faktor *worklife balance* dari daya yang paling relevan dengan pedoman wawancara atau memberikan deskripsi yang jelas terhadap data yang dibutuhkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan penelitian ini memfokuskan pada bagaimana *work life balance key informan* yang ditinjau melalui dimensi pembentuk *work life balance* menurut Fisher dkk (2009) yaitu:

1. Dimensi WIPL (*Work Interference With Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Sebagai contoh, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya. Berdasarkan *interview* yang dilakukan kepada *key informan* diketahui bahwa pada dimensi WIPL (*Work Interference With Personal Life*), *key informan* merasa kesulitan dalam hal berkumpul bersama istri dan anaknya karena *key informan* saat ini tinggal di kota yang berbeda dengan keluarganya. *Key informan* sempat tertekan karena jauh dari keluarga, padahal menurutnya yang dapat menghilangkan penat selama bekerja adalah bertemu dengan anak dan istrinya.

Pernyataan *key informan* sesuai dengan pernyataan istrinya yang menyatakan bahwa *key informan* jarang dapat beretemu secara langsung dengan keluarganya. Hal tersebut dikarenakan pekerjaan yang dimiliki oleh *key informan* saat ini menuntutnya untuk tinggal di luar Kota Surabaya, sehingga teman bercerita (istri), membereskan pakaian, ruangan, teman bermain (anak), dan kebutuhan suami istri kurang terpenuhi. *Key informan* seringkali hanya bisa bercerita dan bermain melalui aktivitas *video call* bersama istri dan anaknya sepulang kerja. Namun kebutuhan lainnya salah satunya adalah melihat ruangan tempat *key informan* tinggal sepulang kerja yang berantakan seringkali membuatnya menjadi tidak nyaman padahal setelah bekerja terkadang ingin segera istirahat secepatnya tetapi harus membereskan ruangan terlebih dahulu. Apalagi pada beberapa waktu

key informan harus bekerja hampir 24 jam (dari jam 08.00 hingga 06.00) dikarenakan pekerjaan yang tak kunjung selesai yang menuntut *key informan* untuk berada di lokasi.

Istri dan rekan kerja *key informan* memastikan bahwa memang benar adanya. Istrinya menceritakan bahwa *key informan* saat itu memberitahu bahwa ia sedang bekerja lembur hingga pagi hari karena ada *trouble* jaringan di tempat *key informan* bekerja. Rekan kerjanya juga menyebutkan bahwa masalah itu yang dapat mengatasinya hanyalah *key informan* dan dikerjakannya sampai larut malam bahkan terkadang sampai pagi hari.

Berdasarkan pendapat Fisher dkk (2009) bahwa keseimbangan kerja-kehidupan dapat diukur dari sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu, maka dalam hal ini *key informan* tidak dapat mengatur kehidupan pribadinya selain karna *key informan* tinggal diluar kota, saat terjadi permasalahan dalam pekerjaan juga membuat *key informan* mengurangi waktu *key informan* untuk menelpon keluarganya. Dilihat dari sudut pandang dimensi WIPL, maka *key informan* masih belum bisa mengatur kehidupan pribadinya karena bekerja di luar kota dan terkadang terjadi permasalahan dalam pekerjaan yang menuntutnya untuk lebih dalam bekerja.

2. Dimensi PLIW (*Personal Life Interference With Work*)

Dimensi PLIW mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mengganggu kehidupan pekerjaannya. Apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya (keluarga), hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja. Untuk dimensi PLIW (*Personal Life Interference With Work*) didapatkan hasil melalui wawancara yang dilakukan pada *key informan* menyatakan bahwa kehidupan pribadi *key informan* tidak mengganggu kehidupan karir dan kantornya. Hal tersebut dikarenakan *key informan* berusaha untuk terus bersikap profesional terhadap tugas yang diberikan agar dapat selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu serta tetap bekerja seperti biasanya meskipun dengan konsekuensi mengurangi waktu dengan keluarganya

Pernyataan *key informan* sesuai dengan pernyataan istrinya yaitu *key informan*

merupakan pribadi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, profesional, bahkan selalu membantu ketika rekan kerja meminta pertolongan ketika mendapatkan tugas yang tidak dapat mereka jalankan. Berdasarkan keterangan informan istri menyatakan bahwa *key informan* sempat tertekan ketika menghadapi pekerjaan yang dirasa tak kunjung habis, namun sejauh ini *key informan* tetap bersikap profesional terhadap pekerjaannya meskipun hingga larut malam dalam mengerjakan tugasnya.

Berdasarkan keterangan informan ketiga yaitu rekan kerja *key informan* menyatakan bahwa *key informan* berhubungan baik dengan rekan-rekan yang ada di lingkungan kerja. Informan ketiga juga mengatakan bahwa *key informan* merupakan pekerja yang baik dalam mendengarkan keluhan dan permasalahan jaringan yang dialami oleh *customer*. Menurut Fisher dkk (2009) *work life balance* mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu pekerjaannya. Pada hasil wawancara dengan *key informan* diketahui bahwa kehidupan pribadi *key informan* tidak mengganggu pekerjaannya. Pada penelitian ini *key informan* tetap menunjukkan sikap yang profesional dan bertanggung jawab pada pekerjaannya.

3. PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan. Untuk dimensi PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*) *key informan* menyatakan bahwa terkadang faktor keluarga dapat meningkatkan performanya dalam melaksanakan pekerjaannya ketika istri memberikan foto atau video kegiatan anaknya saat itu. Hal ini mempengaruhi kinerja *key informan* karena dapat mengobati rasa rindunya saat bekerja diluar kota.

Pernyataan *key informan* sesuai dengan informan kedua yaitu sang istri yang menyatakan bahwa *key informan* sangat rajin dan bekerja keras dalam menjalankan pekerjaannya dalam mengatasi permasalahan *customer*. *key informan* terlihat sangat kelelahan saat *video call* dengan istrinya, namun *key informan* terus mengerjakan

tugas dan akhirnya dapat menyelesaikannya sesuai dengan batas yang ditentukan oleh atasannya. Meskipun *key informan* saat itu memiliki tugas yang sangat banyak, namun dengan dukungan keluarga dan lingkungan kerja membuat *key informan* bersemangat dalam mengerjakan tugas sesuai jadwal. Bahkan berdasarkan keterangan istri, terkadang suaminya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat tanpa menurunkan kualitas kinerjanya (istri memastikan apakah pekerjaannya benar-benar selesai) dikarenakan ingin segera melakukan *video call*-an dengan istri dan anak.

Menurut Fisher dkk (2009) *work life balance* tercapai tergantung dari sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa seseorang dalam pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut maka dukungan keluarga dan lingkungan kerja *key informan* berdampak positif bagi pekerjaannya. Selain faktor profesionalisme, dukungan keluarga dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerjanya.

4. WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*)

Dimensi WEPL mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya ketrampilan yang diperoleh individu ketika bekerja memungkinkan untuk memanfaatkan ketrampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Berdasarkan hasil wawancara dengan *key informan*, pengaruh negatif hanyalah berkurangnya waktu untuk anak dan istri. Pengaruh negatif tersebut tertutupi oleh pengaruh positif yang diperoleh yaitu pendapatan dan relasi yang luas. Pendapatan melalui pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan anak dan istri sehari-hari. Adapun relasi yang luas dengan berbagai customer yang memiliki background study berbeda dapat bermanfaat untuk kehidupan pribadi *key informan*. Customer yang berprofesi sebagai dokter dibutuhkan oleh *key informan* saat sakit sehingga *key informan* mendapatkan informasi kesehatan segera. Saat ini kemajuan teknologi berpengaruh terhadap layanan kesehatan, salah satunya konsultasi dokter secara online tanpa harus datang dan mengantri. *Key informan* menyatakan bahwa memang saat ini ada konsultasi dokter secara online, namun pasti berbeda halnya berkonsultasi dengan orang yang

benar-benar dikenal dan mengenal kita secara langsung.

Sedangkan informan kedua yaitu istri *key informan* menyatakan bahwa pendapatan yang didapatkan oleh suaminya lebih dari cukup dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari karena masih dapat disisihkan untuk tabungan. Istri *key informan* mengakui bahwa kelebihan dari pekerjaan *key informan* salah satunya adalah memiliki relasi dari berbagai profesi. Selain dokter, *key informan* juga memiliki relasi *customer* berprofesi sebagai arsitek yang membantu mendesain rumah dan memperkirakan berapa budget yang harus disiapkan secara gratis. Adapun dampak negatifnya adalah sang suami tidak bisa melihat tumbuh kembang sang anak secara langsung setiap harinya. Berlawanan dengan dampak negatifnya, *key informan* kedua setuju bahwa pekerjaan *key informan* saat ini menjadi penopang utama pemasukan keluarga hingga dapat membangun tempat tinggal dan kebutuhan sehari-hari.

Fisher dkk (2009) menyatakan bahwa *work life balance* tercapai ketika pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Jika dilihat dari dimensi ini, *key informan* dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadinya melalui pekerjaannya saat ini. Meskipun memiliki sedikit dampak negatif, dampak positif seperti pemenuhan kebutuhan dari segi materi dan kesehatan dapat terpenuhi dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai *work life balance* pada freelancer yang berperan ganda sebagai kepala keluarga diperoleh gambaran bahwa *key informan* belum mampu untuk menyelaraskan peran gandanya, dikarenakan *key informan* masih terfokus pada pekerjaan. Hasil tersebut diakibatkan perbedaan tempat tinggal antara *key informan* dengan keluarganya sehingga menghambat proses komunikasi dengan keluarganya. Hal ini mempengaruhi kualitas hubungan *key informan* dengan keluarganya. Berdasarkan empat dimensi keseimbangan kehidupan pada lingkungan kerja dengan kehidupan pribadi, didapatkan hasil bahwa *key informan* belum mampu menyeimbangkan dimensi WIPL (*Work Interference With Personal Life*) saja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *key informan* belum mampu optimal dalam mengembangkan *work life balance* pada dirinya dikarenakan sulit membagi peran yang proporsional dalam peran ganda sebagai seorang *freelancer* sekaligus kepala keluarga dari istri dan anaknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aydin, DL (2016). Dampak kesuksesan karir terhadap work life balance generasi milenium. *Jurnal Manajemen, Pemasaran dan Logistik*, 3(2), 97-104.
<https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2016219938>
- Deloitte Indonesia Perspective Edisi Pertama “Generasi Milenial dalam Industri 4.0: Berkah Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia atau Ancaman?”.
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/id/Documents/about-deloitte/id-about-dip-edition-1-chapter-2-id-sep2019.pdf>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). *Beyond Work and family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*. *Journal Of occupational Health Psychology*. American Psychological Association, 14(4).
- Meenakshi, SP, V, VSC, & Ravichandran, K. (2013). “The Importance of Work -Life-Balance.” *IOSR Journal of Business and Management*, 14(3), 31–35.
- Moleong, Lexy J. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Post, TJ (2012, November 1). Survey shows Indonesians worry about work-life balance. *The Jakarta Post*. Retrieved from <https://www.thejakartapost.com/news/2012/11/01/survey-shows-indonesians-worry-about-work-life-balance.html>
- Putriastuti, BCK, & Stasi, A. (2019). How To Lead The Millennials: A Review Of 5 Major Leadership Theory Groups. *Journal of Leadership in Organizations*, 1(2), 96– 111.
- Spradley, James P. 1980. *Participant Obsevation*. USA: Holt, Rinehart and Winston