

PERSEPSI DIMENSI *WORK LIFE BALANCE* SAAT *WORK FROM ANYWHERE* (STUDI KASUS PADA BSPJI SAMARINDA)

PERCEPTION OF WORK LIFE BALANCE DIMENSIONS AT WORK FROM ANYWHERE (CASE STUDY ON BSPJI SAMARINDA)

Ramot Hutasoit*, Gigih Pribadi, Erfiam Saputra, Nor Haidir Al Salam, Hafidh
Saulthan Rizal

Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Samarinda
Jalan MT. Haryono/Banggeris No.1, Tlk. Lerong Ulu, Kec. Sungai Kunjang, Kota Samarinda
*E-mail: 12041rh@gmail.com

ABSTRAK

Semenjak pandemi *Covid-19* mereda, sistem kerja *work from anywhere* mulai berkembang dan menyebabkan individu harus menjalani peran sebagai pekerja dan peran dalam kehidupan individu di luar pekerjaan secara bersamaan. Hal tersebut akan memicu ketidakseimbangan pada individu yang akan berdampak pada kinerjanya. Sehingga perlu diperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) setiap individu. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk mendapatkan gambaran tentang persepsi pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Samarinda terhadap dimensi *work life balance* pada saat menjalani sistem kerja *work from everywhere*. Dari penelitian ini diperoleh hasil dimensi *Work Interference Personal Life* (WIPL) terdapat 33 orang (62,26%) memiliki persepsi negatif dan pada dimensi *Personal Life Interference With Work* (PLIW) terdapat 34 orang (64,15%) pegawai memiliki persepsi netral. Kemudian pada dimensi *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL) ada 35 orang (66,04%) memiliki persepsi positif dan 37 orang (69,81%) memiliki persepsi positif terhadap dimensi *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW).

Kata Kunci: *work life balance, work from anywhere*

ABSTRACT

Since the *Covid-19* pandemic subsided, a new work system called *work from anywhere* system began to develop and caused individuals to have to undergo roles as workers and roles in individual lives outside of work simultaneously. This situation will trigger an imbalance in individuals which will have an impact on their performance. So it is necessary to pay attention to the balance between work and personal life (*work life balance*) of each individual. This research was conducted using a quantitative descriptive method to get an idea of the perceptions of the employees of the Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Samarinda on the dimensions of *work life balance* when undergoing a *work from everywhere* work system. From this study, the results obtained from the *Work Interference Personal Life* (WIPL) dimension showed that 33 people (62.26%) had a negative perception and on the *Personal Life Interference with Work* (PLIW) dimension there were 34 employees (64.15%) who had a neutral perception. Then on the *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) dimension there are 35 people (66.04%) who have a positive perception and 37 people (69.81%) have a positive perception of the *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) dimension.

Keywords: *work life balance, work from anywhere*

PENDAHULUAN

Work from anywhere (WFA) menjadi suatu topik hangat yang dibicarakan sejak Pandemi *Covid-19* mereda dan era *new normal* muncul. Pada saat pandemi manusia dibatasi untuk berinteraksi secara fisik satu sama lain untuk menekan peningkatan kasus *Covid-19*. Oleh karena itu diterapkan suatu cara agar manusia dapat tetap terhubung yakni dengan cara mempertemukan manusia secara virtual yang dapat dilakukan dimanapun dan kapanpun selama didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. Cara ini juga diterapkan di dunia kerja sehingga para pekerja tetap dapat memenuhi tugas dan tanggung jawabnya tanpa perlu datang ke kantor untuk bekerja. Sistem kerja tersebut dikenal dengan istilah *work from home* yang berarti aktivitas di mana seseorang dapat melakukan pekerjaannya di rumah.

Namun setelah kasus *Covid-19* telah menurun dan peraturan *stay at home* telah dilonggarkan, ternyata masih banyak instansi maupun perusahaan yang masih menerapkan *work from home*. Hal ini menimbulkan kebosanan bagi para pekerja sehingga mereka mulai keluar rumah dan pergi ke berbagai tempat untuk bekerja agar dapat memperoleh suasana dan pemandangan yang berbeda dari rumahnya. Fenomena inilah yang dikenal dengan istilah *work from anywhere*. *Work from home* dan *work from anywhere* memiliki konsep yang sama, hanya saja *work from anywhere* menekankan pada kebebasan dalam pemilihan tempat, ditentukan oleh kenyamanan pekerja itu sendiri.

Skema *work from anywhere* merupakan bagian dari konsep *telecommuting* (bekerja jarak jauh), yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja. Istilah bekerja jarak jauh sendiri pertama kali muncul di buku *The Human Use of Human Beings Cybernetics and Society* yang ditulis pada tahun 1950 oleh Norbert Wiener dengan menggunakan istilah *telework* [1]. Konsep ini diciptakan sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan rumah-kantor pulang-pergi setiap hari. Kondisi tersebut juga dapat menciptakan peluang kerja, menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas, dan bahkan berpotensi memicu pertumbuhan ekonomi di daerah terpencil [2]. *Work from anywhere* ini juga memberikan keuntungan bagi para pekerja dimana mereka dapat lebih fleksibel dalam bekerja, tidak perlu ke kantor dan, serta dapat bertemu dengan keluarga lebih sering [3]. *Work from anywhere* berkembang dari *work from home* yang mulai diterapkan sejak terjadi pandemi *Covid-19*. Sistem kerja ini dianjurkan oleh *World Health Organization* (WHO) sebagai bentuk pencegahan untuk mengurangi interaksi fisik secara langsung sehingga dapat mengurangi penyebaran virus *Covid-19*. Pengertian bekerja jarak jauh adalah pekerjaan dilakukan oleh seseorang (pekerja, pekerja mandiri, pekerja rumahan) secara khusus dalam waktu tertentu, pada sebuah lokasi yang jauh dari kantor dengan menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja [4].

Dalam menjalani sistem kerja *work from anywhere* banyak hal yang harus diperhatikan agar para pekerja dapat bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta tujuan yang ditetapkan. Pekerja diharapkan memiliki inisiatif dalam menyesuaikan serta menciptakan keadaan yang sesuai untuk bekerja. Setyarini [5] dalam penelitiannya mengungkapkan agar para pekerja dapat memiliki inisiatif dan dapat proaktif saat bekerja secara jarak jauh diperlukan kebijakan yang layak dan jelas saat menjalani *work from anywhere*, dukungan organisasi yang memadai, dan memperhatikan kesejahteraan pekerja (*employee well being*).

Sistem dan kebijakan serta penyediaan fasilitas saat *work from anywhere* dapat dipersiapkan oleh organisasi, namun untuk kesejahteraan pekerja sangat bergantung pada

kondisi pribadi dari masing-masing pekerja. Saat menjalani *work from anywhere*, peran individu sebagai pekerja dan peran dalam kehidupan individu di luar pekerjaan akan dijalani secara bersamaan sehingga dapat membuat pekerja kesulitan membagi antara waktu untuk bekerja dan menjalani kehidupan pribadinya [2]. Kondisi tersebut dapat menimbulkan konflik bagi individu dimana terjadi ketidakseimbangan antara kedua peran tersebut yang dapat mengakibatkan individu menjadi stress dan mengurangi produktivitasnya [6]. Oleh karena itu penting untuk menjaga keseimbangan antara peran individu sebagai pekerja dan peran individu dalam kehidupan di luar pekerjaan.

Kondisi dimana pekerja mampu menyeimbangkan peran di tempat kerja, kehidupan pribadi dan komitmen lain disebut dengan *work life balance* [7]. *Work life balance* merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani terkait dengan waktu, energi, pencapaian tujuan dan tekanan [8]. Menurut Parkes dan Langford [9] individu yang ingin mencapai *work life balance* dalam menjalankan peran harus memiliki ikatan dengan menjaga keseimbangan tanggung jawab pada pekerjaan, keluarga, diri sendiri serta dalam kehidupan sosial diluar keluarga dan pekerjaan. Fisher, Bulger, dan Smith [10] menjelaskan bahwa *work life balance* terbentuk dari empat dimensi yakni *personal life interference with work*, *work interference with personal life*, *personal life enhancement of work*, dan *work enhancement of personal life*.

Dengan kondisi WFH yang rencananya akan diterapkan, perlu diperhatikan bagaimanakah sudut pandang dari para pekerja yang nantinya akan menjalani sistem kerja jarak jauh (*work from anywhere*) dengan keseimbangan pekerjaan yang dijalani dan kehidupan (*work life balance*) pribadinya. Pada penelitian kali ini, peneliti ingin melihat gambaran persepsi dari pegawai BSPJI Samarinda terhadap dimensi *work life balance* apabila diberlakukannya sistem kerja *work from anywhere*. Gambaran persepsi pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Samarinda sebagai subjek penelitian terhadap *work life balance* akan dibedakan menjadi kategori negatif, netral dan positif. BSPJI Samarinda merupakan Unit Pelaksana Teknis Kementerian Perindustrian Republik Indonesia yang mempunyai tugas untuk melaksanakan mempunyai tugas melaksanakan standardisasi industri, optimalisasi pemanfaatan teknologi industri, industri hijau, dan pelayanan jasa industri berlandaskan potensi sumber daya di Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan secara kuantitatif dengan metode deskriptif. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan Skala Likert dengan rentang pilihan jawaban adalah: 1 (Sangat Tidak Setuju) - 5 (Sangat Setuju). Skala yang digunakan adalah skala persepsi terhadap *work life balance* yang disusun dalam bentuk skala sikap yang menilai komponen kognitif, afektif, dan konatif terhadap dimensi dalam *work life balance*.

Pada tahap awal penelitian disusun alat ukur skala persepsi terhadap *work life balance* dan dilakukan uji coba terhadap 60 orang masyarakat umum. Dari uji coba ini diperoleh 28 aitem yang memiliki indeks daya beda di atas 0,3 dan nilai reliabilitas pada masing-masing dimensi *work life balance* yang dapat dilihat pada Tabel 1:

Tabel 1. Nilai Reliabilitas Dimensi *Work Life Balance*

Dimensi <i>Work Life Balance</i>	Nilai Reliabilitas
WIPL (Work Interference Personal Life)	0,850
PLIW (Personal Life Interference With Work)	0,884
WEPL (Work Enhancement Of Personal Life)	0,826
PLEW (Personal Life Enhancement of Work)	0,796

Kemudian peneliti melakukan pengambilan data kepada 53 orang pegawai dari Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Samarinda (BSPJI Samarinda) pada tanggal 28 Juni 2022 melalui *google form*. Setelah memperoleh data, peneliti kemudian mengolah data dengan menggunakan bantuan program statistik dan diperoleh gambaran persepsi terhadap *work life balance* pada subjek penelitian berdasarkan kategori negatif, netral, dan positif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan persepsi pegawai BSPJI Samarinda terhadap *work life balance* saat menjalani *work from anywhere*. Alat ukur yang digunakan adalah skala persepsi terhadap *work life balance* yang disusun dalam bentuk skala sikap yang menilai komponen kognitif, afektif, dan konatif terhadap dimensi dalam *work life balance* yang meliputi *Work Interference Personal Life* (WIPL); *Personal Life Interference With Work* (PLIW); *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL); dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai hipotetik dan nilai empiris persepsi *work life balance* yang dapat dilihat pada Tabel 2:

Tabel 2. Nilai Hipotetik dan Nilai Empiris Persepsi terhadap *Work Life Balance*

Dimensi	Nilai Hipotetik				Nilai Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
WIPL	9	45	27	6	9	32	22,86	5,57
PLIW	7	35	21	4,6	7	26	18,13	4,89
WEPL	6	30	18	4	13	30	22,77	3,69
PLEW	6	30	18	4	13	30	23,11	3,65

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata empirik subjek penelitian pada dimensi *Work Interference Personal Life* (WIPL) dan *Personal Life Interference With Work* (PLIW) lebih kecil dari nilai rata-rata hipotetik, yang berarti bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki persepsi *negatif* terhadap kedua dimensi tersebut. Sementara nilai rata-rata empirik subjek penelitian pada dimensi *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL) dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik, yang berarti bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki persepsi *positif* terhadap kedua dimensi tersebut. Selanjutnya subjek akan dikategorikan ke dalam 3 kategori yaitu, negatif, netral, dan positif. Adapun rumus kategorisasi dapat dilihat pada Tabel 3.

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat pada dimensi *Work Interference Personal Life* (WIPL) subjek paling banyak memiliki persepsi negatif yakni sebanyak 33 orang (62,26%). Sementara pada dimensi *Personal Life Interference With Work* (PLIW) subjek paling banyak memiliki persepsi netral yakni sebanyak 34 orang (64,15%). Kemudian pada dimensi *Work*

Enhancement Of Personal Life (WEPL) dan PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) subjek paling banyak memiliki persepsi positif yakni sebanyak 35 orang (66,04%) pada dimensi *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL) dan 37 orang (69,81%) pada dimensi *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW).

Tabel 3. Kategorisasi Persepsi terhadap Dimensi *Work Life Balance*

Dimensi	Kriteria	Rentang Skor	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
WIPL (<i>Work Interference Personal Life</i>)	Positif	$X \geq 33$	0	0,00%
	Netral	$21 \leq X < 33$	20	37,74%
	Negatif	$X < 21$	33	62,26%
PLIW (<i>Personal Life Interference With Work</i>)	Positif	$X \geq 25,6$	2	3,77%
	Netral	$16,4 \leq X < 25,6$	34	64,15%
	Negatif	$X < 16,4$	17	32,08%
WEPL (<i>Work Enhancemet Of Personal Life</i>)	Positif	$X \geq 22$	35	66,04%
	Netral	$14 \leq X < 22$	17	32,08%
	Negatif	$X < 14$	1	1,89%
PLEW (<i>Personal Life Enhancement of Work</i>)	Positif	$X \geq 22$	37	69,81%
	Netral	$14 \leq X < 22$	15	28,30%
	Negatif	$X < 14$	1	1,89%

2. Pembahasan

Fisher, Bulger dan Smith [10] mendefinisikan *work life balance* sebagai usaha yang dilakukan oleh seorang individu untuk menyeimbangkan dua peran yang sedang dijalankan. Peran tersebut dapat berupa saat menjalankan pekerjaan dan peran dalam kehidupan individu di luar pekerjaan yang mana kedua peran ini harus seimbang. Seperti disimpulkan Delecta [11] bahwa *work life balance* adalah kemampuan individu dalam memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Sturges dan Guest [12] juga telah mendefinisikan *work life balance* sebagai kemampuan individu dalam memenuhi komitmen berkeluarga, memenuhi pekerjaan, serta tanggung jawab kerja dan kegiatan lainnya (seperti kegiatan sosial). Grawitch, Gottschalk & Munz [13] menjelaskan bahwa keseimbangan pekerjaan dan kehidupan (*work life balance*) dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan keterikatan individu dengan organisasi dan meningkatkan produktivitas individu. Berdasarkan penjelasan yang disampaikan tersebut dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah sesuatu hal yang dilakukan seseorang untuk menyeimbangkan waktunya dalam hal yang berhubungan dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Hal tersebut dilakukan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga sehingga dapat mengurangi konflik yang mungkin akan terjadi dalam kehidupan pekerjaan ataupun dalam kehidupan pribadinya.

Menurut Fisher, Bulger, dan Smith ada empat dimensi yang membentuk *work-life balance*, yaitu *personal life enhancement of work* (PLEW), *work interference with personal life* (WIPL), *work enhancement of personal life* (WEPL), dan *personal life interference with*

work (PLIW). *Work interference with personal life (WIPL)* mengacu pada sejauh mana pekerjaan yang dilakukan individu dapat mengganggu kehidupan pribadinya. Individu tersebut akan kesulitan untuk mengatur waktu antara untuk pekerjaan dan kehidupan pribadinya. *Personal life interference with work (PLIW)* mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat mempengaruhi pekerjaannya. Sebagai contoh, masalah yang terjadi dalam kehidupan pribadinya, akan mempengaruhi kinerja individu tersebut pada saat bekerja. *Personal life enhancement of work (PLEW)* mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa dalam pekerjaannya. Individu yang memiliki kehidupan pribadi yang menyenangkan akan membuat suasana hatinya menjadi menyenangkan pada saat menjalani pekerjaannya. Sedangkan *work enhancement of personal life (WEPL)* mengacu pada sejauh mana pekerjaan yang dijalani individu dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadinya. Sebagai contoh, keterampilan yang individu peroleh pada saat bekerja dapat dimanfaatkan dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 53 orang pegawai BSPJI Samarinda, 33 orang (62,26%) pegawai memiliki persepsi negatif pada dimensi *Work Interference Personal Life (WIPL)* yang merupakan dimensi yang menggambarkan bahwa pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai menilai, merasakan, dan merespon bahwa pekerjaan yang dilakukannya selama menjalani *work from anywhere* tidak akan mengganggu kehidupan pribadinya. Sistem kerja WFA yang diterapkan dapat dijalani dengan baik karena pegawai menilai dapat mengatur waktu dengan baik. Kegiatan mengurus dan menjalani kehidupan pribadi individu dapat dijalani tanpa harus terganggu dengan kondisi bekerja secara WFA. Kondisi ini dapat dijelaskan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyarin [5], yang menemukan bahwa sistem kerja yang fleksibel seperti WFA dapat memberi keuntungan bagi pekerja. Pekerja dapat mengatur waktu untuk mengerjakan kewajiban kerja secara mandiri, memiliki waktu yang lebih banyak bersama keluarga dan orang terdekat, tetap dapat menjalankan pekerjaannya walaupun dalam kondisi kurang baik dan dapat menghemat biaya perjalanan ke lokasi kerja.

Pada dimensi *Personal Life Interference With Work (PLIW)* sebanyak 34 orang (64,15%) pegawai memiliki persepsi netral. Dimensi PLIW ini menggambarkan bahwa kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebanyakan pegawai belum dapat menilai, merasakan, dan merespon tentang apakah ketika menjalani sistem kerja WFA nanti kehidupan pribadinya akan mengganggu pekerjaannya atau tidak. Para pegawai belum dapat menentukan sikap apakah kondisi lingkungan di luar kantor, keberadaan orang-orang disekitar pegawai, dan urusan lain diluar pekerjaan, akan mengganggu pekerjaannya saat menjalani WFA. Hal ini bisa disebabkan karena kondisi lingkungan kerja yang berbeda-beda untuk setiap pegawai. Pada penelitian yang dilakukan Narpati [14] juga disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah terkait bagaimana kondisi tempat kerja secara fisik, fasilitas apa saja yang terdapat di tempat kerja, dan suasana yang ada di tempat kerja. Ketidakpastian apakah para pegawai dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pekerja disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang tidak dapat diprediksi pada saat menjalani WFA.

Selanjutnya, pada dimensi WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*) yang menggambarkan bahwa pekerjaan yang dijalani individu dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi, para pegawai memiliki persepsi positif sebanyak 35 orang (66,04%) dan

dimensi PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) yang menggambarkan bahwa kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa dalam pekerjaannya, para pegawai memiliki persepsi positif sebanyak 37 orang (69,81%). Dari hasil tersebut dapat dilihat kebanyakan pegawai menilai, merasakan, dan merespon bahwa pekerjaan yang dilakukannya dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi dan kehidupan pribadinya juga akan mendukung peningkatan performa dalam bekerja saat menjalani sistem kerja WFA. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wicaksana [15], diperoleh hasil bahwa para pekerja termotivasi untuk memiliki hubungan yang lebih baik dengan orang lain dan lingkungan disekitarnya saat dalam kondisi bahagia dalam menjalani pekerjaannya. Para pegawai yang memiliki kualitas kehidupan pribadi yang baik juga akan membantunya untuk mencapai dan meningkatkan kualitas kerjanya. Hal ini dikarenakan para pegawai akan mengerjakan pekerjaannya dengan lebih nyaman sebab dapat memilih lokasi yang sesuai dengan kemauannya dan tetap dapat menjalani kehidupan pribadinya untuk memiliki waktu lebih banyak dengan keluarga maupun dengan orang terdekat. Para pegawai menganggap dapat menjalankan tanggung jawabnya sebagai pekerja dan menjalani kehidupan pribadinya secara bersamaan sehingga jauh dari konflik yang dapat ditimbulkan dari peran sebagai pegawai dan peran dalam kehidupan individu di luar pekerjaannya saat menjalani WFA.

Dari penelitian ini diketahui bahwa para pegawai memiliki persepsi yang netral dan negatif pada dimensi-dimensi *work life balance* yang bersifat mengganggu (*interference*) dan memiliki persepsi yang positif pada dimensi-dimensi *work life balance* yang bersifat meningkatkan (*enhancement*). Pegawai BSPJI Samarinda memandang bahwa *work life balance* dapat dirasakan saat menjalankan *work from anywhere*. Bekerja di luar kantor dipandang dapat meningkatkan performa kerja dan kualitas kehidupan pribadi, serta tidak mengganggu kehidupan pribadi pegawai, namun keadaan dan faktor-faktor pribadi pegawai itu sendiri mungkin dapat mempengaruhi kinerja saat menjalani *work from anywhere*. Oleh sebab itu, masih banyak hal-hal yang harus diperhatikan sebelum kebijakan *work from anywhere* dijalankan di BSPJI Samarinda. Dari penelitian ini dapat dilihat bahwa pegawai BSPJI Samarinda memandang *work from anywhere* akan memberikan keleluasaan saat bekerja sehingga mereka dapat memenuhi tanggung jawab dalam bekerja dan kehidupan pribadinya secara bersamaan. Pada penelitian yang dilakukan Tipping dkk [16] ditemukan bahwa keleluasaan saat bekerja akan berperan dalam meningkatkan moral pekerja karena mereka percaya bahwa organisasi membantu mereka menyeimbangkan peran bekerja dan berkehidupan.

Namun keraguan pegawai mengenai apakah kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya selama menjalani sistem bekerja secara *work from anywhere* harus tetap menjadi hal yang diperhatikan. Tanggung jawab dalam kehidupan pribadi pegawai dikhawatirkan menjadi penghambat dalam pencapaian hasil kinerja yang diharapkan organisasi dan dapat menyebabkan ketidakseimbangan peran bekerja dan berkehidupan. Resiko besar bagi kesejahteraan dan kinerja individu maupun organisasi akan timbul karena *work life balance* yang tidak seimbang. Hal ini sering kali menjadi suatu kendala yang dialami oleh individu, karena apabila tidak dikelola dengan baik oleh organisasi maka akan berpengaruh kepada pekerja dan organisasi [17]. Dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Cahil dkk bahwa apabila waktu lebih banyak dihabiskan untuk bekerja dibandingkan menjalani kehidupan pribadi akan mempengaruhi *work life balance* [18]. Dampak yang terjadi adalah munculnya konflik terhadap *work life balance* pada pekerja karena kesulitan untuk mengatur antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya. Konflik yang berbenturan

antara pekerjaan (*work*) dan kehidupan pribadi (*life*) akan meningkatkan level stres pekerja yang pada akhirnya dapat memicu konflik seperti menurunnya moral pekerja, produktivitas dan motivasi kerja yang rendah serta menurunnya kepuasan kerja seseorang [19][20].

Sistem kerja *work from anywhere* tidak mengharuskan para pegawai untuk berada di kantor. Hal ini akan membuat perbedaan antara kondisi kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai semakin tidak terlihat. Peran dalam pekerjaan dan dalam kehidupan pribadi dapat dijalankan secara bersamaan. Kondisi seperti ini akan menciptakan konflik baru bagi pegawai apabila tidak adanya sistem dan kebijakan yang jelas mengenai *work from anywhere*. Perlu untuk direncanakan sistem yang jelas mengenai pembagian jam kerja, pembagian tugas dan tanggungjawab, dan juga terkait capaian tugas yang harus dipenuhi dari setiap pegawai saat menjalani *work from anywhere*. Hal ini bertujuan agar terwujudnya keseimbangan peran yang dijalani pegawai dan juga adanya batasan antara pekerjaan dan kehidupan individu saat menjalani *work from anywhere*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil dengan berbagai persepsi dalam setiap dimensi. Pada dimensi WIPL (*Work Interference Personal Life*) terdapat 33 orang (62,26%) pegawai BSPJI Samarinda yang memiliki persepsi negatif. Sebanyak 34 orang (64,15%) pegawai BSPJI Samarinda memiliki persepsi yang netral pada Dimensi PLIW (*Personal Life Interference With Work*). Sebanyak 35 orang (66,04%) pegawai BSPJI Samarinda memiliki persepsi positif pada Dimensi WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) dan sebanyak 37 orang (69,81%) pegawai BSPJI Samarinda memiliki persepsi positif pada dimensi PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*).

Adapun saran yang dapat dilakukan pada penelitian selanjutnya adalah dengan melakukan penelitian dengan metode kualitatif sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih mendalam terkait dengan persepsi para pegawai BSPJI Samarinda tentang keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) saat menjalani sistem kerja jarak jauh atau *work from anywhere*. Penelitian lanjutan juga dapat dilakukan dengan melakukan pengumpulan data dengan skala yang disertai dengan wawancara pada masing-masing pegawai atau perwakilan dari setiap bagian/divisi yang ada di lingkungan BSPJI Samarinda. Proses wawancara dilakukan agar dapat diperoleh data yang lebih rinci dan mendalam terkait aspek kognitif, afektif, dan konatif para pegawai terhadap *work life balance* saat menjalani *work from anywhere*.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] V. Siddhartha and Chaitra Sai Malika. S, "Telecommuting and Its Effects in Urban Planning," *Int. J. Eng. Res.*, vol. V5, no. 10, pp. 448–453, 2016, doi: 10.17577/ijertv5is100350.
- [2] O. V. Llave and J. Messenger, "1757b Working anytime, anywhere: the effects on the world of work," p. A219.2-A220, 2018, doi: 10.1136/oemed-2018-icohabstracts.623.
- [3] O. Mungkasa, "Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran," *Bappenas Work. Pap.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–32, 2020, doi: 10.47266/bwp.v3i1.52.
- [4] P. Huuhtanen, "The Health and Safety issues for Teleworkers in the European Union," *Eur. Found. Improv. Living Work. Cond.*, vol. 3, pp. 3–71, 1997.
- [5] E. Setyarini and F. Indriati, "Mewujudkan Proactive Work Behaviour dalam

- Implementasi Flexible Working Arrangement Pasca Pandemi Covid-19," *Perspektif*, vol. 11, no. 2, pp. 632–642, 2022, doi: 10.31289/perspektif.v11i2.6064.
- [6] C. Darcy, A. McCarthy, J. Hill, and G. Grady, "Work-life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage," *Eur. Manag. J.*, vol. 30, no. 2, pp. 111–120, 2012, doi: 10.1016/j.emj.2011.11.001.
- [7] F. Moore, "Work-life balance: Contrasting managers and workers in an MNC," *Empl. Relations*, vol. 29, no. 4, pp. 385–399, 2007, doi: 10.1108/01425450710759217.
- [8] G. G. Fisher, "Work/personal life balance: A construct development study.," ProQuest Information & Learning, US, 2002.
- [9] L. P. Parkes and P. H. Langford, "Journal of Management & Organization," *J. Manag. Organ.*, vol. 14, no. 3, pp. 267–284, 2008, doi: 10.1017/jmo.2016.22.
- [10] G. G. Fisher, C. A. Bulger, and C. S. Smith, "Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement," *J. Occup. Health Psychol.*, vol. 14, no. 4, pp. 441–456, 2009, doi: 10.1037/a0016737.
- [11] P. Delecta, "Issn : 0975-833X Review Article Work Life Balance," *Int. J. Curr. Res.*, vol. 3, no. 4, pp. 186–189, 2011.
- [12] J. Sturges and D. Guest, "Working to live or living to work? Work/life balance early in the career," *Hum. Resour. Manag. J.*, vol. 14, no. 4, pp. 5–20, 2004, doi: 10.1111/j.1748-8583.2004.tb00130.x.
- [13] M. J. Grawitch, M. Gottschalk, and D. C. Munz, "The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements," *Consult. Psychol. J.*, vol. 58, no. 3, pp. 129–147, 2006, doi: 10.1037/1065-9293.58.3.129.
- [14] B. Narpati, I. Lubis, K. I. Meutia, and E. P. Ningrum, "Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi," *JIMF (Jurnal Ilm. Manaj. Forkamma)*, vol. 4, no. 2, pp. 121–133, 2021, doi: 10.32493/frkm.v4i2.9808.
- [15] S. A. Wicaksana, S. Suryadi, and A. P. Asrunputri, "Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan," *Widya Cipta J. Sekr. dan Manaj.*, vol. 4, no. 2, pp. 137–143, 2020, doi: 10.31294/widyacipta.v4i2.8432.
- [16] S. Tipping, J. Chanfreau, J. Perry, and C. Tait, *The Fourth Work-Life Balance Employee Survey*, no. July. 2012.
- [17] S. Nurwahyuni, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V)," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 1–9, 2019.
- [18] K. E. Cahill, T. K. McNamara, M. Pitt-Catsoupes, and M. Valcour, "Linking shifts in the national economy with changes in job satisfaction, employee engagement and work-life balance," *J. Behav. Exp. Econ.*, vol. 56, pp. 40–54, 2015, doi: 10.1016/j.socec.2015.03.002.
- [19] P. D. Purwati, "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) Terhadap Beban Kerja (Work Load) Divisi Penjualan Di Pt. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo," 2016.
- [20] F. A. Rondonuwu, W. Rumawas, and S. Asaloei, "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado," *J. Adm. Bisnis*, vol. 6, no. 003, p. 269383, 2018.