

WORK-LIFE BALANCE: SEBUAH STUDI KUALITATIF PADA PEKERJA LEPAS

Andi Sopandi

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
e-mail: dosen02277@unpam.ac.id

Abstrak

Saat ini, pekerja lepas menjadi profesi pilihan utama pada generasi Z. Pertimbangan utama karena faktor *work-life balance*. Fenomena inilah yang menjadi dasar awal penelitian ini dilakukan. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk adalah menganalisis keberadaan *work-life balance* pada pekerja lepas. Konsep keseimbangan yang mengaitkan tekad ataupun karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual merupakan *work-life balance*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dimana memfokuskan pada *work-life balance* pada pekerja lepas. Pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian ini melibatkan lima informan, yang merupakan pekerja lepas perusahaan alih daya yang berlokasi di Jakarta. Sedangkan seorang *human capital* menjadi informan kuncinya. Reduksi wawancara dan triangulasi data digunakan untuk menganalisis data. Selanjutnya, peneliti menganalisis data untuk memperoleh informasi semakin kaya, membandingkan teori dengan temuan dari wawancara maupun observasi, dan menemukan pola atas berdasarkan data aslinya (tidak ditransformasikan ke angka). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* benar-benar ada pada pekerja lepas. Ini dibuktikan dengan tergambaranya indikator-indikator *work-life balance*.

Kata kunci: *work-life balance; pekerja lepas; keseimbangan*

Abstract

Currently, freelancer is the main profession of choice for generation Z. The main consideration is the *work-life balance* factor. This phenomenon was the initial basis for this research. So, the aim of this research is to analyze the existence of *work-life balance* in freelance workers. The concept of balance that links determination or career with happiness, free time, family and spiritual development is *work-life balance*. This research uses a qualitative approach. Data collection uses interviews, observation and documentation. This research involved five informants, who were freelancers from outsourcing companies located in Jakarta. Meanwhile, a human capital person is the key informant. Interview reduction and data triangulation were used to analyze the data. Next, the researcher analyzes the data to obtain richer information, compares the theory with findings from interviews and observations, and finds patterns based on the original data (not transformed into numbers). The research results show that *work-life balance* really exists in freelancers. This is proven by the depiction of *work-life balance* indicators.

Keywords: *work-life balance; freelancer; balance*

PENDAHULUAN

Keberadaan pekerja lepas (*freelancer*) yang saat ini mudah untuk dijumpai. Ini karena sebagai bagian dari dunia bisnis, kehadiran pekerja lepas turut andil memberi kontribusi bagi perkembangan dalam dunia bisnis, terutama untuk perusahaan dengan didominasi tenaga manusia atau yang mengandalkan keterampilan khusus yang tidak bisa dipenuhi oleh karyawan penuh. Efisiensi biaya, adanya masukan ide-ide segar, fleksibilitas dalam waktu kerja, profesionalitas dan pelayanan yang optimal merupakan manfaat yang bisa diperoleh saat memanfaatkan jasa pekerja lepas.

Data yang ada juga menunjukkan adanya pertumbuhan minat untuk memilih menjadi pekerja lepas. Saat ini, pekerja lepas lebih didominasi oleh generasi milenial, yaitu generasi yang lahir di tahun 1981 hingga 1996 (Dimock, 2019). Menariknya, Cosseboom (2014) sudah menilai kualitas tenaga lepas Indonesia sebesar 4,5 dari nilai maksimal 5. Ini menunjukkan bahwa begitu bernilainya pekerja lepas Indonesia. Penelitian Putri dan Arifianto (2024) juga menyarankan pekerja lepas bisa dijadikan sebagai awal dalam berkarir. Azizurrochim (2023) mencatat jumlah tenaga lepas di Indonesia sendiri menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS) pada periode 2023 telah mencapai angka yang tidak sedikit, yaitu 34 juta jiwa. Performa tersebut mendominasi total 24 persen dari jumlah angkatan kerja di Indonesia yang berjumlah 144 juta orang pada Februari 2022.

Bagi sebagian orang, menjadi pekerja lepas karena fleksibel dalam hal waktu kerja. Pekerjaan ini juga mendapat perlindungan hukum. Pada UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan istirahat, dan pemutusan hubungan kerja. Selain itu pula, sebelumnya juga memiliki landasan hukum sesuai UU No 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan dan mengenai badan pelaksana jaminan sosial (BPJS). Keputusan Menteri nomor 100 tahun 2004 juga mengatur tentang kesepakatan kerja harian terlepas (*freelancer*) dalam pasal 10 sampai 12. Itu semakin menarik angkatan kerja untuk memilih pekerjaan tersebut.

Oleh karena Sumber Daya Manusia (SDM) diklaim sebagai salah satu faktor penting dalam organisasi, untuk melayani peran sebagai prosedur atau sarana bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga organisasi perlu menjaga kondisi fisik dan psikis karyawan, termasuk pekerja lepas. Keseimbangan kerja dengan kehidupan pribadi menjadi solusinya. Jauh-jauh hari, Welford (2008) sudah mengingatkan perlunya keseimbangan tersebut. Survei yang telah dilakukannya menunjukkan pekerjaan menyebabkan gangguan kesehatan, terutama pada tingkat stres dan kurangnya untuk berolah raga.

Work-life balance yang artinya adalah situasi dimana pekerja bisa secara setara memenuhi tuntutan pekerjaan, memenuhi komitmen atau tanggung jawab keluarga mereka, dan tanggung jawab atau kebutuhan lainnya seperti aktivitas sosial. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja atau yang biasa disebut *work-life balance* adalah hal yang dibutuhkan oleh setiap pekerja. Pentingnya hal ini karena ketika seseorang hanya berfokus pada satu hal saja maka akan mengurangi produktivitas diri terkait kehidupan pribadi ataupun kehidupan kerja. Fokus terbagi menjadi dua antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja bukanlah hal yang mudah untuk dijalani. Pada kenyataannya kehidupan pribadi dan pekerjaan bukan dua hal yang bisa dipisahkan, karena keduanya saling berpengaruh satu sama lain.

McDonald dan Bradley (2005) menyebutkan bahwa ada beberapa aspek yang dalam *work-life balance*. Pertama, keseimbangan waktu (*time balance*). Ini digambarkan adanya kesetaraan pembagian waktu antara pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan. Kedua, keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*). Di dalam kehidupan ini, terdapat berbagai peran yang dimainkan oleh seorang individu. Akan tetapi terdapat peran utama yang perlu untuk dapat diseimbangkan, yaitu peran dalam pekerjaan dan peran pada keluarga. Sedangkan keseimbangan yang terakhir ialah kepuasan atau *satisfaction balance*, yang menggambarkan adanya rasa puas terhadap pekerjaan dan luar pekerjaan.

Work-life balance berhubungan dengan kemampuan pekerja dalam menghadapi tekanan pekerjaan tanpa mengabaikan berbagai aspek kehidupan pribadi mereka. Besarnya tanggung jawab dan beban yang dirasakan oleh pekerja berbanding terbalik

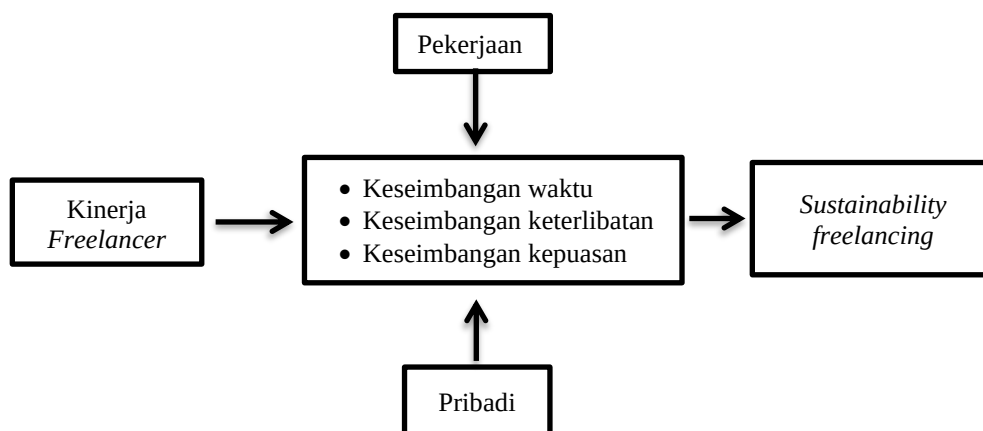
dengan tingkat *work-life balance* mereka. Semakin besar tekanan dan beban pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat stres, dan akan semakin rendah tingkat *work-life balance*. Ternyata *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja (Zaky, 2022), motivasi, keterlibatan, dan produktivitas kerja (Wahdiniawati dkk., 2024), serta manajemen stres (Pangeri, 2020). Ini berarti *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap segala aspek dalam kehidupan diri karyawan. Selanjutnya, kondisi tersebut apakah terjadi juga pada diri seorang pekerja lepas? Dimana profesi tersebut dibangun dari sebuah fleksibilitas (waktu, tempat, biaya, dan sebagainya) kerja.

Penelitian mengenai pekerja lepas ini dapat menjadi perhatian khusus karena adanya pengaruh *work-life balance* terhadap apa yang dijalannya. Seorang pekerja lepas memiliki kebebasan dalam mengatur waktu kerja dan kegiatan lainnya, termasuk di dalamnya aktivitas pribadi. Sehingga tidak ada ikatan dengan kontrak kerja (Talita, 2022).

Namun, keuntungan ini dapat menjadi ancaman pula bagi pekerja lepas saat dikaitkan dengan beban kerja. Ketika tidak adanya pelatihan yang diberikan menjadi hal yang cukup sulit daripada ketika menjadi karyawan tetap di sebuah perusahaan. Selain itu, tidak adanya waktu kerja yang pasti dan bekerja dengan upah yang di bawah karyawan tetap itulah yang dapat menjadikan permasalahan baru. Pada akhirnya, pekerja lepas mengalami ketidakseimbangan antara bekerja dengan kehidupan pribadinya, yang berujung pada munculnya masalah pada *work-life balance*. Seperti yang ditemukan oleh Dewi (2023) dimana hambatan yang harus dihadapi oleh pekerja lepas untuk mencapai *work-life balance* berupa jumlah pekerjaan yang melimpah, adanya jadwal yang sering bertabrakan, lembur yang tinggi hingga adanya pekerjaan tambahan di luar jam kerja.

Memang tidak dapat dipungkiri, keberadaan pekerja lepas menjadi solusi bagi perusahaan. Pada perusahaan yang tersistem, perlu untuk mendapatkan pola atau setidaknya gambaran *work life balance* pada sebuah profesi pekerja lepas. Sehingga, stigma perusahaan acap kali mengabaikan keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan pribadi di luar pekerjaannya, menjadi berkurang. Harapannya tentu saja akan terjadinya *sustainability freelancing* (lihat gambar 1). Penekanan di sini bukanlah adanya pemanfaatan pekerja lepas untuk ‘diperas’, akan tetapi lebih bagaimana pekerjaan itu akan terus terjalin walaupun berprofesi sebagai pekerja lepas. Contoh sederhana seperti ojek daring, yang telah beroperasi lebih dari dua dekade (Pratama, 2016).

Oleh karena itu, penelitian ini berusaha menguji secara kualitatif apakah *work-life balance* dirasakan oleh pekerja lepas, sebagai sebuah kunci utama dalam pekerjaan *freelancing*?



Gambar 1. Alur Berpikir

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dalam usaha mengetahui implementasi *work-life balance* pada pekerja lepas di perusahaan alih daya yang berlokasi di Jakarta. Alasan peneliti melakukan pendekatan kualitatif adalah untuk dapat memahami lebih implementasi *work-life balance* pada pekerja lepas. Selain itu, hasil penelitian *systematic review* oleh Thilagavathy dan Geetha (2023) menunjukkan bahwa penelitian dengan topik *work-life balance* didominasi berjenis kuantitatif dan sangat sedikit yang menggunakan pendekatan kualitatif. Peneliti menemukan penelitian kualitatif yang membahas *work-life balance* pada pekerja lepas. Penelitian yang dilakukan Hedianti (2022) yang menganalisis satu pekerja lepas di Kota Surabaya dan satu lagi penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2023) terhadap pekerja lepas sebuah perusahaan *wedding organizer* di Yogyakarta. Keduanya menggunakan pendekatan Fisher *et al.* (2009).

Pada penelitian ini peneliti akan mengumpulkan data dari para informan tentang bagaimana implementasi *work-life balance*. Data informan dan informan kunci tampak pada tabel 1. Setiap informan akan dikenakan pertanyaan yang sama. Pertanyaan-pertanyaan tersebut mengacu pada indikator-indikator *work-life balance* (McDonald dan Bradley, 2005), yaitu: *time balance*, *involvement balance* dan *satisfaction balance*. Sedangkan informan kunci berperan menyeleksi pertanyaan, menentukan informan dan memverifikasi jawaban para informan (Cossham & Johanson, 2018) setelah peneliti melakukan kesimpulan sementara.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Setelah data-data terkumpul, maka peneliti melakukan reduksi data untuk dapat membuat kesimpulan sementara. Kesimpulan itulah yang akan diverifikasi oleh informan kunci. Sehingga penelitian ini akan mendapatkan gambaran yang lengkap dari perspektif teori dengan lapangan (melalui informan dan informan kunci).

Tabel 1. Data Informan Penelitian

Nama	Jabatan	Usia	Peran
IK	Manajer SDM	27 tahun	Informan Kunci
R1	Pramu Bakti	35 tahun	Informan 1
R2	Security	25 tahun	Informan 2
R3	Front Desk	22 tahun	Informan 3
R4	Driver	41 tahun	Informan 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahap awal, peneliti menjabarkan dan memaparkan semua jawaban para informan. Selanjutnya dilakukan interpretasi pada tiap jawaban informan (lihat tabel 2). Untuk dapat makna baik yang tersurat maupun tersirat, selanjutnya peneliti melakukan proses reduksi wawancara untuk mendapatkan apa yang merupakan jawaban (makna) dan gambaran dari penelitian ini. Jawaban responden merupakan kunci utama dalam memahami tiap-tiap nilai sumber daya diri pada pekerja lepas di perusahaan alih daya ini. Peneliti menjabarkannya ke dalam tabel 2.

Hasil interpretasi pada pertanyaan-pertanyaan di tiap indikator, peneliti melakukan kesimpulan. Kesimpulan inilah yang dijadikan gambaran kondisi riil yang ada pada diri informan. Gambaran tersebut dikolaborasikan dengan teori yang membentuknya dan ditambahkan referensi-referensi untuk memperkaya analisis fokus penelitian ini.

Pembahasan pada penelitian ini akan dibahas per indikator. Kolaborasi jawaban para informan dan informan kunci akan disandingkan dengan gambaran dari teori.

a. Keseimbangan Waktu

Ini digambarkan sebagai waktu yang diberikan pada saat bekerja dan waktu pribadi saat di luar bekerja (McDonald & Bradley, 2005). Sedangkan hasil wawancara menunjukkan seluruh informan mempunyai jawabannya masing masing yang cenderung mirip, terutama alasan dalam menyelesaikan masalahnya untuk menghadapi waktu kerja dan waktu pribadinya. Para informan dapat menempatkan waktu bekerja dan waktu pribadinya dengan benar, agar keseimbangan waktu dapat terjalin dengan baik. Berikut beberapa pernyataan dari para informan:

“hm mungkin saya harus ngejadwalin dengan teratur aja gitu biar pekerjaan saya ga ngeberantakin waktu” (R2, 060923)

“hm.. gaada sih, saya seneng malah kalau ada kerjaan gini, jadi saya ready kerja terus” (R1, 060923)

“kalau itu sih biar ga jenuh banget hidup, aku ada hobi nonton sih, kalau kerjaan senggang, aku juga ambil freelance karna waktu aku flexible kak kalau ga ada jadwal kuliah” (R3, 060923)

Maka dapat disimpulkan para informan selaku pekerja lepas di perusahaan alih daya memiliki keseimbangan pada waktu bekerja dan waktu pribadinya yang teratur dengan baik. Sehingga dapat diasumsikan terdapat kesepahaman dengan penjelasan indikator keseimbangan waktu. Sebenarnya keseimbangan waktu ini mengarah seberapa banyak waktu untuk keperluan keluarga atau diri sendiri.

Hal tersebut sangat mungkin dilakukan, mengingat regulasi juga menyatakan bahwa pekerja lepas tidak terikat oleh tempat dan waktu. Namun, di lapangan terdapat juga pekerja lepas yang dimasukkan sebagai Perjanjian Waktu Kerja Tertentu (PKWT). Sehingga jam kerja mengikuti karyawan pada umumnya, yaitu 8 jam sehari atau 40 jam seminggu (Dalimunthe & Fajri, 2023).

Ini berarti tergambarkan bahwa para informan tidak ada permasalahan dengan waktu bekerja dan kehidupan pribadinya, serta telah memiliki solusi atau jawaban masing-masing dari permasalahan keseimbangan waktu yang mereka alami dengan baik, terlebih lagi pada mahasiswa yang bekerja pekerja lepas yang bertujuan untuk menambah pengalaman. Mereka tidak berpengaruh pada keseimbangan waktu yang mereka punya antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaannya.

Tabel 2. Analisis jawaban informan

Indikator	Pertanyaan	Jawaban				Interpretasi
		Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	
Time balance (keseimbangan waktu)	Bagaimana keadaan anda saat pulang ke rumah dari tempat kerja?	pas balik kerja, Lelah letih lesu mba, kerjanya cukup capek soalnya	ya cukup Lelah mbak, kan abis pulang kerja saya lanjut gojek juga soalnya	Lelah kak, tapi karena perjalanan pulang mungkin ya, karna pekerjaan saya ga terlalu Lelah sih sebenarnya, kan Cuma duduk doang hehehe	capek atuh mba, saya nyupir jauh jauh rutenya, bisa sampai 4 atau 5 jam nyupir kalo rute luar kota, jadi bikin pegel pegel badan kalau udh selesai pulang kerja	Semua informan menyatakan kelelahan fisik saat pulang kerumah setelah bekerja, namun salah satu informan mengalami kelelahan dikarenakan pekerjaan sambilan lain
	Bagaimana pekerjaan Anda dapat memengaruhi kemampuan Anda dalam mempertahankan jenis kehidupan pribadi yang diinginkan?	Nggak ada pengaruhnya sih karena gak ada korelasi aja gitu, jadi ya netral aja gaada masalah sama pekerjaan ke hal pribadi.	justru karna saya ambil freelance ini jadi saya bisa mempertahankan jenis kehidupan pribadi saya karena waktu yang fleksibel, bisa milih mau bekerja atau tidaknya.	kalau itu sih biar ga jenuh banget hidup, aku ada hobi nonton sih, kalau kerjaan senggang, aku juga ambil freelance karna waktu aku flexible kak kalau gaada jadwal kuliah.	Saya mah selau aja, kalau gaada kerjaan ya nyantai biar ga pusing.	Para informan tidak memiliki masalah dalam pekerjaannya yang bisa mempengaruhi kemampuannya dalam mempertahankan jenis kehidupan pribadi yang mereka inginkan
	Apa pekerjaan anda dapat memenuhi kebutuhan pribadi anda?	Sebenarnya kerjaan ini gabisa Menuhin kebutuhan keluarga saya, karna incomenya kurang ,terus punya tanggungan anak juga. tapi kalau back up kalo ada proyek gitu bisa sebulan penuh kadang lebih saya seneng tuh karna dapet uang nya stabil, tapi tetep aja sih saya berharap bisa ditarik	Alhamdulillah untuk saat ini cukup si mbak, saya kan nyambi gojek juga, jadi kerjaan freelance gini mencukupi kebutuhan saya, menurut saya saat ini sudah cukup	untuk kebutuhan pribadi cukup kak, biasanya buat jajan aku doang hehehe	nggak neng saya punya anak yang masih sekolah kudu bayaran sekolah juga, kebutuhan keluarga juga, freelance begini saya dapet uangnya kalo lagi ada kerjaan doang, abis mau gimana saya udah tua udah susah kalau mau kerjaan lain lagi, jadi saya syukuri aja mau gamau	Informan yang sudah berkeluarga menganggap profesi freelance tidak dapat memenuhi kebutuhan pribadinya, karena memiliki tanggungan keluarga

Indikator	Pertanyaan	Jawaban				Interpretasi
		Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	
	Apa dampak buruk dari pekerjaan Anda pada kehidupan pribadi Anda?	jadi kartap, ga freelance gini gini aja hm.. gaada sih, saya seneng malah kalau ada kerjaan gini, jadi saya ready kerja terus	kalau di kehidupan pribadi mungkin saat ada panggilan backup, saya nya lagi ada kesibukan, soalnya kan saya sambil ngurus ibu juga dirumah sudah tua.	saat ada panggilan back up tuh, kan terkadang dadakan ya,tapi kalo aku lagi ada jadwal kuliah aku tolak sih, cuman ya sayang aja jadinya aturan dapet uang jajan lebih gitu, eh malah nggak dapet	saya alhamdulillah justru kalau lagi ada kerjaan, daripada dirumah nganggur doing	Sebagian informan memiliki dampak buruk dari pekerjaan pada kehidupan pribadinya, karena alasan pribadi mereka
	Apa yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kehidupan pribadi Anda, sambil mempertahankan pekerjaan Anda?	sambil pertahanin freelance ini sih karena alesannya nyaman di waktu yah, kayaknya saya juga pengennya nambah sampingan usaha gitu biar ga jenuh banget, karna freelance ini kan ga terus terusan ada ya, Cuma kalau ada proyekan atau backup yang gamasuk aja, jadi butuh income tambahan	hm mungkin saya harus ngejadwalin dengan teratur aja gitu biar pekerjaan saya ga ngeberantakin waktu	yang tadi itu kak ya, hobi nonton aku yang bisa bikin ga jenuh saat kerja	kalau saya sih pengennya nyambi buka usaha ngewarung gitu neng, jadi walau gaada panggilan back up ya saya di rumah jaga warung, jadi ga nganggur amat gitu, biar masih ada pemasukan	Seluruh informan memiliki jawaban pribadinya untuk menyelesaikan masalahnya untuk memperbaiki kehidupan pribadinya sambil mempertahankan pekerjaan pribadinya
	Bagaimana pekerjaan Anda memengaruhi kemampuan Anda untuk meluangkan waktu untuk aktivitas pribadi yang penting?	gaada sih aman aman aja, saya malah lebih seneng kalo ada backup an gini, daripada dirumah aja, mau nyari kerjaan lain juga jaman sekarang nyari kerja susah kan	kalau freelance gini pekerjaannya kan gampang mba, kalau saya nggak mampu bekerja karna ada urusan pribadi ya tinggal tolak aja panggilan back up nya	aku biasanya kalau memang penting banget kegiatan nya , seperti ujian gitu, tentunya aku tolak panggilan back up itu	kalau saya malah pengennya ada kerjaan mulu neng, waktu luang saya mah nganggur doang kaga penting	Sebagian informan dapat meluangkan waktu demi kepentingan pribadinya

Indikator	Pertanyaan	Jawaban				Interpretasi
		Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	
<i>Involvement balance</i> (Keseimbangan keterlibatan)	Bagaimana kehidupan pribadi Anda mengurus energi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan?	kalo saya sih dari faktor pikiran, capek pikiran sama kebutuhan rumah tangga aja sih, istri minta ini itu jadi gafokus kerja mba, pernah kejadian pas saya mau bikin kopi bukannya gula yang di taro malah garem alus, kacau itu udah ganggu kerjaan aja kalau banyak pikiran	kalau itu karena capek ngurus ibu dirumah sih, saya anak Tunggal soalnya, jadi aktiviktas saya di rumah jaga ibu aja, kalau ada panggilan back up saya berangkat untuk dapat uang	apa ya, kayak nya gaada kak, aku get ready banget sih kalau kerja	nggak neng, saya kalau kerja mah ya kerja, gaada beban sama kehidupan pribadi	Sebagian informan menyatakan kelelahan fisik dan pikiran terhadap pernyataan energy yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya
	Kapan anda dapat mendedikasikan waktu untuk pekerjaan anda?	setelah dapet insentifnya sih, saya langsung ada dorongan semangat buat kerja terus hehehehe	saya selalu me nempatkan diri untuk selalu siap sih kalau ada panggilan	aku sih selama gaada jadwal kuliah tentunya aku bisa mengambil pekerjaan ini ka	saya selalu siap kalau ada panggilan kerja, saya lakuin itu dengan ikhlas dan sepenuh hati neng, karna saya butuh kerjaan	Salah satu informan tidak dapat mendedikasikan waktu untuk pekerjaannya dengan alasan adanya aktiviktas pribadi yang menghambat
	Apa yang menghambat pekerjaan anda?	nggak ada hambatan sih di pekerjaan saya, aman mba	kalau saya karna factor lingkungan ya, kalau ada rekan kerja atau tamu yang bikin mumet saya jadi pusing juga hahahaha	kalau ada deadline tugas kuliah kak, biasanya aku kerjain sambil kerja, itu sih yang bikin nggak focus	itu kalau di jalan aja sih, namanya supir di jalan pasti ada aja masalah di jalan itu	Sebagian informan memiliki hambatan pada pekerjaannya, dan satu diantaranya memiliki hambatan pribadi yang bukan dari pekerjaan

Indikator	Pertanyaan	Jawaban				Interpretasi
		Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	
	Apa hal yang membuat anda lelah dalam bekerja?	yang bikin lelah dalam bekerja hm.. sebenarnya kerjaan saya cukup santai karna stand by aja kalau dibutuhkan bikin apa atau ngelayanin apa, tapi kalau lagi ada proyekan kayak sekarang ini capek banget mba nyetting ruang rapat, terus permintaan ini itu siapin ini itu, jadi ya lelahnya di job desk kalau lagi ada proyekan gini	kalau saat bekerja nya gaada sih, karna kan santai Cuma jaga aja, yang bikin lelahnya Cuma , kalau lagi begadang jaga ibu yang lagi sakit, eh saya nya dapet panggilan back up, jadi lelah banget, karna ga tidur seharian mba	kalau untuk kerjaannya sih nggak capek, tapi kayaknya dari hal lain deh, soalnya aku kerja sambil ngerjain tugas kuliah kak	ya itu, kalo nyetir jauh jauh capek, badan pegel pegel neng	Seluruh informan menyatakan kelelahan dalam bekerja, namun setengah diantara nya kelelahan akibat masalah pribadi yang bukan dari pekerjaannya
	Apa yang membuat anda tidak fokus dalam bekerja?	yaitu tadi mba, kerja kalau lagi banyak pikiran, pikiran hidup pribadi lah istilah saya	kepikiran ibu dirumah, saya suka ketar ketir kalau ninggalin iu saat kerja, ya tapi mau gimana lagi, saya harus cari uang	aku ga focus kerja kalau lagi ada deadline tugas, tapi akunya ambil job backup, jadinya kepikiran takut ga selesai tugas	gaada neng, walau lagi ada masalah atau apa, kita kerja risiko tuh kalau ga focus, coba kalo saya kerja ga focus. Bisa nabrak saya bahaya itu	Sebagian informan menyatakan tidak fokus dalam bekerja dengan alasan dari kehidupan pribadinya
	Apa pekerjaan anda terlalu sulit?	nggak sih karna sebelumnya saya udah ada pengalaman makanya saya ambil pekerjaan di bagian ini	pekerjaan nya gak sulit karna dulu nya saya kan bekerja sebagai satpam full time mbak jadi udah berpengalaman, tapi setelah ibu saya sering sakit, jadi saya keluar, dan jadi freelance aja	nggak kak, kerjaan akumah terlalu enjoy malah	nggak neng, saya udh berpengalaman dari dulu jadi driver	Seluruh Informan menyatakan tidak memiliki kesulitan dalam pekerjaannya

Indikator	Pertanyaan	Jawaban				Interpretasi
		Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	
Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan)	Apa aktivitas pribadi anda membuat anda kesulitan dalam bekerja?	nggak ada mba, saya kalau ga freelance gini ya nganggur, makanya saya ambil kerjaan freelance ini, siapa tau di tarik jadi pegawai tetap hahahahaah	nggak mba, justru pekerjaan saya jadi fleksibel waktu, kan freelance saya ini bisa saya tolak panggilannya kalau ada kegiatan atau jaga ibu	lumayan sih kalau ada tugas kuliah aja	saya mah aktivitas pribadinya kaga ada, neng kaga bakal ngaruh ama kerjaan	Tiga informan menyatakan tidak memiliki aktivitas pribadi yang membuat kesulitan dalam bekerja
	Bagaimana pekerjaan anda dapat memotivasi kehidupan pribadi anda?	tentu bisa, balik lagi ke insentif sih, karena pekerjaan yang saya ambil ini bisa untuk keperluan rumah tangga walau terbilang ga terlalu mencukupi mba, tapi saya syukuri aja	dengan pekerjaan saya yang saat ini, saya senang karna bisa membagi waktu dengan cukup, antara bekerja dan menjaga ibu	memotivasi untuk nambah pengalaman aku sih kak, jadi tau dunia kerja tuh gini, dan lumayan juga kan disini dapat pengalaman buat ditulis di CV	nah kalo udah dapet bayaran neng, itu yang saya demen, jadi termotivasi saya, langsung sumringah terus sampe pulang hehehehe	Para informan merasa termotivasi dengan pekerjaannya dikarenakan alasan pribadi masing masing
	Apa pekerjaan anda membuat hidup anda bahagia?	untuk saat ini sih nggak terlalu ya sejujurnya, karna saya masih mengharap bisa di tarik jadi kartap, saya gamau kerja freelance gini gini aja	untuk saat ini saya merasa senang dan cukup dengan pekerjaan saya, bisa mencari nafkah serta menjaga ibu	Bahagia sih, karna aku enjoy ngejalanin kerjaan ini	gimana yak, mau dibilang bahagia tapi hidup gini gini aja, gaada perubahan, masih serba kekurangan saya, sebenarnya kalau freelance gini neng	Sebagian informan tidak merasa bahagia dengan profesi pekerjaannya, karena merasa kurang
	Mengapa anda memilih profesi pekerjaan anda saat ini?	ya karena sudah berpengalaman, makanya saya ambil pekerjaan ini, terus ya mau kerjaan apa lagi, nyari kerja susah sekarang mba	pekerjaan ini saya pilih karena punya waktu yang fleksibel, jadi saya bisa atur waktu saat saya bekerja dan menjaga ibu saya	waktu itu kan aku lagi nganggur karena libur semester, terus ditawarkan freelance ini, lumayan buat uang jajan aku. Makanya aku mau kerja disini	saya udah tua neng, nyari kerja dengan usia saya udah susah, ya di syukuri aja lah sekarang mah dapet kerja freelance gini	Sebagian informan memilih profesi ini karena keterpaksaan
	Apa hal yang mendorong anda untuk	yang mendorong saya semangat kerja ya gaji, karna saya	saya semangat bekerja tuh karna ibu juga sih, saya	setiap harinya aku tuh nemu pengalaman baru, karna banyak guest yang	keluarga neng, saya harus kerja buat	Seluruh informan memiliki semangat dalam bekerja

Indikator	Pertanyaan	Jawaban				Interpretasi
		Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	
	semangat dalam bekerja?	bekerja untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga saya	mencari nafkah juga untuk beliau	beragam kan setiap hari kak	keluarga, buat anak juga biar bisa sekolah	dengan alasan pribadi dan juga dari pekerjaan
	Apa yang memberimu energi untuk melakukan pekerjaanmu?	dari kesadaran saya bahwa saya harus dapat uang untuk keluarga dan cicilan saya, hahahaha, kalau mikir kesitu artinya saya harus semangat kerjanya	Kalau disemangatin ibu, lalu dapet uang gaji freelance bisa buat beliin ibu apa gitu, biar dia senang saya juga senang	yang bikin semangat itu pas terjun ke dunia kerja tuh ternyata ga seburuk ekspektasi aku, jadi aku semangat dong kerjanya	energi saya dari keluarga, saya kepala rumah tangga, harus cari nafkah walau sudah tua, makanya saya kalau kerja ya semangat karna inget keluarga juga	Seluruh informan memiliki energi untuk melakukan pekerjaan dengan alasan pribadinya
	Bagaimana kehidupan pribadimu berpengaruh terhadap pekerjaanmu?	berpengaruh sangat menurut saya, karna saya butuh pekerjaan untuk dapat uang, nah uang ini untuk kebutuhan keluarga saya	berpengaruh dong, kan saya mencari nafkah untuk kehidupan pribadi saya juga	oh iya, karena pekerjaan aku yang saat ini, aku jadi dapet pengalaman langsung tentang bekerja yang bermanfaat buat pengalaman aku juga ka	ngaruh karna ini neng, kebutuhan keluarga. Makanya saya kerja	Seluruh informan menyatakan kehidupan pribadinya berpengaruh terhadap pekerjaannya, dikarenakan kebutuhan dan manfaat pribadinya
	Kapan anda bisa menempatkan diri untuk selalu siap dalam pekerjaan anda?	di saat saya berfikir kalau saya masih butuh income untuk kebutuhan keluarga saya hahahaha	saya selalu siap kapanpun saat ada panggilan	aku selalu siap selama gaada jadwal kuliah hehehe	saya selalu siap kalau ada panggilan back up, gapernah saya tolak, karna saya juga dirumah nganggur doang kan	Satu informan menyatakan siap namun dengan pengecualian jika ada kegiatan pribadinya

Hal tersebut juga tidak menjadi masalah oleh informan kunci, karena HRD telah mempunyai solusi tersendiri jika pekerja lepas tidak bisa memenuhi kebutuhan back up dengan alasan pribadi masing-masing, maka dapat dilakukan *rolling* posisi *back up*, karena para pekerja lepas sudah mendapatkan pelatihan di awal.

Pada hal ini pula sesuai dengan penuturan Zaky (2022) bahwa pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi untuk mencapai kepuasan dan kinerja optimal pada level karyawan. Karyawan yang merasa memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik di tempat kerja.

b. Keseimbangan Keterlibatan

Keseimbangan keterlibatan yaitu terkait keterlibatan pekerjaan dan keterlibatan psikologis (McDonald & Bradley, 2005). Lebih mendalam lagi, ini terkait dedikasi dan partisipasi psikologis terhadap beberapa peran yang dimilikinya baik di tempat kerja maupun kehidupan di luar kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, ditemukan sebagian informan menyatakan tidak fokus dalam bekerja karena alasan kehidupan pribadinya. Informan 3 menyatakan berikut:

“ Aku ga fokus kerja kalau lagi ada deadline tugas, tapi akunya ambil job backup, jadinya kepikiran takut ga selesai tugas ” (R3, 060923)

Selanjutnya penuturan Informan 1 yang juga mengalaminya:

“ kalo saya sih dari faktor pikiran, capek pikiran sama kebutuhan rumah tangga aja sih, istri minta ini itu jadi gafokus kerja mba, pernah kejadian pas saya mau bikin kopi bukannya gula yang di taro malah garem alus, kacau itu udah ganggu kerjaan aja kalau banyak pikiran ” (R1, 060923)

Mengacu penjelasan kedua informan, dapat disimpulkan informan tidak bisa fokus dalam pekerjaannya dikarenakan membawa kegiatan pribadi dari luar pekerjaan, namun perlu dikerjakan saat bekerja. Sehingga muncullah peran ganda yang harus diselesaikan. Walaupun ini berpotensi memunculkan tekanan hingga stres bagi individu, tapi cukup untuk menggambarkan adanya peran ganda di dalam maupun di luar perusahaan.

Tentu saja perlu untuk menitikberatkan pada indikator ini. Hal tersebut memerlukan pemikiran yang jernih agar dapat fokus dalam bekerja, yang akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Ini seiring dengan penelitian Rokhani (2020), yang menyatakan jika stress atau fokus kerja yang dirasakan tidak menjadi beban, tentu produktivitas kerja akan jadi meningkat.

c. Keseimbangan Kepuasan

Ini merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya (McDonald & Bradley, 2005). Kepuasan tersebut akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang dilakukan selama bekerja sudah baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

Berdasarkan hasil wawancara yang terjadi ialah sebagian informan tidak merasa bahagia dengan profesi pekerjaannya saat ini sebagai pekerja lepas. Hal ini berdasarkan penuturan informan yang telah berkeluarga yaitu informan 1 menyatakan sebagai berikut:

“ gimana yak, mau dibilang bahagia tapi hidup gini gini aja, gaada perubahan, masih serba kekurangan saya, sebenarnya kalau freelance gini neng ” (R1, 060923)

Berikutnya dipertegas lagi oleh pernyataan informan 4:

“ untuk saat ini sih nggak terlalu ya sejujurnya, karena saya masih mengharap bisa di tarik jadi kartap, saya gamau kerja freelance gini gini aja ” (R4, 271023)

Dari penuturan para informan tersebut menyatakan bahwa informan tidak puas dengan gaji dan profesinya, yang mempengaruhi kepuasan atas status pekerjaan, sebagai

pekerja lepas. Namun Indrahadi dkk. (2020) menemukan bahwa ternyata status pekerjaan tidak mempengaruhi kepuasan hidup individu, yang mempengaruhi kepuasan hidup adalah kepuasan kerja.

Informan kunci menanggapi jika tidak adanya penawaran kenaikan upah karena kebijakan perusahaan. Selain itu kecilnya kesempatan yang diberikan untuk dapat direkrut menjadi karyawan. Dapat disimpulkan bahwa tidak adanya keseimbangan kepuasan yang dirasakan oleh pekerja lepas. Sebagian informan yang telah berkeluarga merasa tidak puas dengan gaji serta profesi sebagai pekerja lepas.

Dari ketiga indikator, peneliti menyimpulkan hanya satu indikator yang memiliki persamaan teori, yaitu keseimbangan waktu. Ini menyatakan keseimbangan waktu berpengaruh dengan baik dan tergambar jelas pada para informan yang memiliki keseimbangan pada waktu bekerja dan waktu pribadinya yang teratur dengan baik. Ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Zaky (2020), dimana pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi untuk mencapai kepuasan dan kinerja optimal pada level karyawan.

Namun untuk indikator keseimbangan keterlibatan, ditemukan tidak adanya pengaruh yang signifikan karena tidak adanya fokus bekerja akibat masalah pribadi yang dibawa saat bekerja. Pada keseimbangan kepuasan pula, ditemukan tidak ada pengaruh yang baik. Ini dikarenakan sebenarnya sebagian informan yang sudah berkeluarga merasa tidak puas dengan jabatannya sebagai pekerja lepas yang mengakibatkan adanya ketidakpuasan terhadap status pekerjaan, karena faktor pendapatan atau ekonomi (Arifianto dkk., 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* pada seluruh informan, yang terdiri atas indikator, keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Pada indikator keseimbangan waktu, tidak ada perbedaan teori dengan hasil penelitian. Sedangkan kedua indikator lainnya yaitu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan tidak sesuai dengan hasil penelitian yang ditemukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizirrochim (2023). Freelancer: Pekerjaan Paling Menarik, Tumbuhkan Mental Positif Bebas Tekanan, Cocok untuk Resolusi Tahun 2023. *Jatimnetwork*. <https://kediri.jatimnetwork.com/ekonomi-bisnis/pr-7536376592/freelancer-pekerjaan-paling-menarik-tumbuhkan-mental-positif-bebas-tekanan-cocok-untuk-resolusi-tahun-2023>.
- Arifianto, C., Tajuddien, R., Kustini, E., & Putri, S. (2023). A Discourse Network Analysis: How are Freelancers in Indonesia Portrayed?. *Journal of Business Management and Economic Development*, 2(01), 397–406. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v2i01.556>.
- Cosseboom, L. (2014, Ags 6). More Indonesians will soon collect paychecks in pajamas. Tapping nation's stay-at-home workforce. *Techinasia*. <https://www.techinasia.com/work-from-home-indonesia-elanceodesk-freelancer-online-design-copywriting-language-teaching-fiverr>.
- Cossham, A. dan Johanson, G. (2018). The benefits and limitations using key informants in library and informations studies research. *Proceedings of RAILS - Research Applications, Information and Library Studies, Australia*, 24(3). <https://informationr.net/ir/24-3/rails/rails1805.html>.
- Dalimunthe, N. dan Fajri, M. (2023). Analisis Status Pekerja Freelance dalam Perjanjian

- Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *AHKAM*, 2(3), 48. Dimock, M. (2019, Jan 17). Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. *Pewresearch*. <https://www.pewresearch.org/short-reads/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>.
- Dewi, N. (2023). Work Life Balance pada Freelancer di Satria Organizer. *Tesis*. Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta.
- Hedianti, D. (2022). Analisis Work Life Balance pada Freelancer. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24(1), 44-48. <http://dx.doi.org/10.30811/ekonis.v24i1.3241>.
- Indrahadi, D., Habibi, M., dan Ilham, M. (2020). Faktor Sosial Penentu Kesejahteraan Subjektif: Bukti dari Indonesia. *Jurnal Socius*, 7(2), 111-120. <https://socius.ppj.unp.ac.id/index.php/socius/article/view/220/52>.
- McDonald, P. dan Bradley, L. (2005). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice 20:20 series*. Hudson Global Resources (Aust.) Pty Limited.
- Putri, D. dan Arifianto, C. (2024). Choosing as a Freelancer: What should Gen Z prepare for?. *Journal Economic Business Innovation*, 1(3), 82-90. <https://analysisdata.co.id/index.php/JEBI/article/view/95/105>.
- Pangeri, R. (2020). Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Manajemen Stres Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawati. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(4), 620-633. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i4.5568>.
- Pratama, A. (2016, Ags 12). Perjalanan GO-JEK dari sebuah Call Center menjadi Startup Unicorn. *Techinasia*. <https://id.techinasia.com/infografis-perjalanan-go-jek-dari-berdiri-hingga-unicorn>.
- Rokhani (2020), Pengaruh Work From Home(WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Education, Psychology, and Counseling* 2 (1). <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/500/292>.
- Talita, T. (2022). Motif Millennial untuk Menjadi Pekerja Lepas di Media Digital. *Skripsi*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Thilagavathy, S. dan Geetha, S. (2023). Work-life balance-a sistematic review. *Vilakshan-XIMB Journal of Management*, 20(2), 258-276. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/XJM-10-2020-0186>.
- Wahdiniawati, S., Lubis, F., Erlianti, D., Sari, V., Uhai, S. dan Febrian, W. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan melalui Manajemen SDM yang Berkelanjutan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(1), 728-738. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>.
- Welford, R. (2008, Apr 9). Work Life Balance in Hong Kong Survey Results. *The University of Hong Kong*. <https://www.hku.hk/press/press-releases/detail/5755.html>.
- Zaky, M. (2022). Dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kehidupan Pribadi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *BRANDING*, 1(1), 72-86. DOI: <https://doi.org/10.15575/jb.v1i1.25258.g8887>.