

Work Life Balance (WLB) melalui Penerapan Aplikasi Kerja Berbasis IT pada Pegawai Wanita

¹Nadiarani Anindita, ²Lidia Maasir

¹² STIA LAN Bandung

e-mail : nadiarani.dita@gmail.com, lidia.maasir@gmail.com

Abstrak

Berdasarkan Perpres No. 95 tahun 2018, lembaga diimbau untuk melaksanakan tata kelola pemerintahannya dengan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. Diharapkan dengan diberlakukannya sistem tersebut maka dapat diwujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan dan penyelenggaraan pelayanan publik. Selain itu, penerapan aplikasi kerja tersebut juga dapat dirasakan manfaatnya oleh pegawai ASN. Penelitian ini bertujuan untuk melihat keterkaitan aplikasi kerja berbasis IT dengan *work-life balance* pegawai wanita. Selain berperan sebagai pegawai ASN, wanita juga memiliki kewajiban kepada keluarganya. Sehingga dibutuhkan inovasi atau strategi baru dalam menuntaskan pekerjaan pegawai wanita tersebut di organisasinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai wanita merasakan mafaat dari penerapan aplikasi kerja berbasis IT. Namun masih terdapat beberapa kelemahan dari penerapan aplikasi tersebut.

Kata Kunci: *work-life balance*; aplikasi kerja berbasis IT; pegawai wanita.

Work-Life Balance through the Implementation of IT-Based Work Applications for Female Employees

Abstract

Based on Presidential Regulations No. 95 of 2018, institutions are encouraged to implement their governance with the Electronic-Based Government System. It is expected that with the implementation of the system, effective and efficient governance in the administration of government and public service can be manifested. In addition, the practice of the work application can also be felt by civil servants. This study aims to look at the relationship of IT-based work applications with work-life balance of female employees. Besides acting a civil servant, women also have obligations to their families. Thus it takes innovation or new strategies in completing the work of female employees in her organization. The results showed that female employees felt the benefit of implementing IT-based work applications. But some weaknesses of the application still occur.

Keywords: *work-life balance; IT-based work application; female employees.*

A. PENDAHULUAN

Peran wanita dalam dunia kerja semakin meningkat dan menjadi hal yang umum dalam dunia industri dan organisasi. Hal ini mengingat jumlah penduduk wanita Indonesia yang cukup besar dan adanya kecenderungan mengenai jumlah anak yang dimiliki oleh keluarga pada masa modern sekarang ini, dimana jumlahnya jauh lebih sedikit dibandingkan dulu juga diindikasikan menjadi

penyebab wanita dapat membagi fokusnya untuk tidak hanya mengurus anak saja, tetapi juga untuk bekerja. Pada saat tingkat penghasilan keluarga belum mencukupi, maka tak jarang perempuan ikut bekerja untuk membantu meningkatkan perekonomian keluarga. Sebagian perempuan juga memilih bekerja untuk kepentingan diri sendiri, yaitu untuk kepuasan batin dan sarana aktualisasi diri. Dalam sektor publik, keterlibatan wanita

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

juga menunjukkan peningkatan. Faktor - faktor yang melatarbelakangi hal tersebut antara lain tingkat pendidikan yang dimiliki, desakan ekonomi keluarga dan waktu luang yang dimiliki wanita (Rahaju et al., 2012).

Keterlibatan perempuan dalam dunia kerja memiliki dampak positif dan negatif (Handayani, 2013). Dampak positif dari perempuan yang bekerja diantaranya adanya hubungan yang lebih setara dalam rumah tangga antara suami dan istri serta meningkatkan harga diri bagi perempuan. Hal ini karena perempuan bekerja tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga untuk aktualisasi diri, bahkan bisa jadi seorang perempuan yang bekerja dapat menjadi model yang positif bagi perkembangan anak. Dampak negatif dari perempuan yang bekerja berkaitan dengan peran kompleks yang dimiliki oleh perempuan bekerja yang dapat menimbulkan konflik antara peran pekerjaan dan keluarga, waktu yang berkurang untuk suami dan anak, sehingga ada kalanya sulit untuk memenuhi undangan dari pihak sekolah anak. Beberapa perempuan bahkan mengabaikan kepentingan diri sendiri karena lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dan keluarga.

Waktu telah menjadi fokus pembicaraan dalam diskusi mengenai pekerjaan dan keluarga, khususnya mengenai isu seputar waktu kerja yang panjang dan fleksibilitas dalam mengatur waktu kerja. Jumlah jam kerja berkaitan dengan meningkatnya konflik kerja-keluarga, penurunan kesehatan mental dan fisik, dan penurunan fungsi dalam keluarga (Burke, 2008). Ketika karyawan memiliki jam kerja yang lebih panjang mengakibatkan berkurangnya waktu untuk keluarga, kelelahan secara fisik dan psikologis dapat mengakibatkan peran yang seharusnya diemban dalam keluarga menjadi terbebani. Konflik tersebut akan terasa semakin besar apabila memiliki anak yang masih balita atau yang membutuhkan perhatian lebih.

Sebagai seorang pekerja, individu memiliki dua peran yang harus dijalankan secara bersamaan yaitu peran sebagai seorang pekerja dan peran dalam kehidupan pribadi atau keluarga. *Work Life Balance* merupakan suatu kondisi dimana seorang individu mampu mengatur kehidupannya dalam lingkungan pekerjaan dan keluarga sehingga ditemukan keseimbangan antara keduanya (Clark, 2000).

Keseimbangan yang dimaksud bukan berarti mengalokasikan jumlah waktu yang sama antara pekerjaan dan keluarga, tetapi mampu mencapai level kepuasan dimana kedua peran ini tidak saling memberikan efek buruk antara satu dengan yang lainnya.

Greenhaus et al (2003) menyebutkan bahwa *work life balance* adalah keadaan dimana individu dapat memiliki rasa keterlibatan dan kepuasan yang sama antara perannya dalam pekerjaan dan perannya dalam keluarga. Terdapat tiga komponen pada *work life balance* yaitu *time balance*, *involvement balance* dan *satisfaction balance*.

Era revolusi 4.0 telah merubah hidup dan kerja manusia secara fundamental, karena kemajuan teknologi baru ini mengintegrasikan dunia fisik, digital dan biologis melalui berbagai terobosan dalam kemajuan teknologi baru yang mempengaruhi semua disiplin ilmu, ekonomi, industri dan pemerintah.

Beberapa penelitian sebelumnya membuktikan bahwa teknologi sangat membantu pegawai menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Teknologi terbukti dapat menciptakan pekerjaan yang fleksibel dan nyaman, serta meningkatkan kepercayaan diri pegawai karena mereka dapat bekerja di manapun dan kapanpun sehingga pegawai dapat mengatur waktu untuk bekerja dan keluarga (Al-Saidi, 2015).

Karena kenyamanan teknologi, beberapa orang bersedia melakukan lebih banyak pekerjaan selama waktu luang mereka dan tidak sulit mengelola urusan pribadi mereka dari pekerjaan, namun untuk individu lainnya terdapat keinginan agar ada pemisahan ketat antara kehidupan pribadi dan umum mereka (Nam, 2013). Pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa pekerjaan dengan bantuan teknologi dapat menghemat waktu pegawai dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, pegawai dapat memilih untuk mencari pekerjaan tambahan atau menggunakan waktu luangnya untuk kepentingan pribadi.

Githinji dan Wekesa (2017) mengatakan bahwa teknologi berpengaruh secara positif terhadap *work life balance* pegawai yang diteliti. Selain itu, teknologi juga dapat membantu menciptakan metode bekerja yang baru dan inovatif (Githinji & Wekesa, 2017). Selanjutnya, terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu strategi pegawai wanita memperoleh *work-life*

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

balance adalah dengan bekerja secara online (Raffi et. al., 2019). Nam (2013) menegaskan bahwa teknologi dapat membantu organisasi mewujudkan suasana *work-life balance* dengan penyusunan strategi dan kebijakan yang jelas tentang penerapan teknologi tersebut.

Dalam sektor publik, Pemerintah sendiri telah mengeluarkan kebijakan mengenai Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE atau *e-Government*) yang tertuang dalam Perpres No. 95 tahun 2018, dimana diharapkan dengan mulai diberlakukannya sistem tersebut maka dapat mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan dan penyelenggaraan pelayanan publik. Merespon hal ini telah dibentuk berbagai aplikasi kerja berbasis IT yang digunakan oleh ASN untuk membantu pekerjaan administratif mereka. Terdapat berbagai aplikasi layanan dan pekerjaan berbasis IT yang dimiliki oleh STIA LAN Bandung diantaranya Sistem Informasi Akademik (SIKAD), pengelolaan kehadiran dan tunjangan kinerja (SIKTKP), sistem informasi keuangan (SIK), sistem layanan pengaduan (SIPP), sistem layanan manajemen ruangan (SIMARU), file sharing (FISH), pembuatan nomor surat (ANDAL), dan lain-lain. Aplikasi kerja berbasis IT ini dibuat untuk membantu pekerjaan para pegawai sehingga pekerjaan yang secara konvensional membutuhkan waktu dan proses yang panjang, dapat dipermudah dan terdokumentasi melalui sistem. Tantangan selanjutnya yang dihadapi adalah kesiapan SDM yang dimiliki oleh STIA LAN sendiri untuk dapat menggunakan aplikasi kerja tersebut sehingga tercapai performansi kerja yang lebih baik.

Dalam penelitian ini, penulis ingin melihat keterkaitan antara *work life balance* dihubungkan dengan kemudahan berbagai aplikasi kerja berbasis IT yang sudah dilakukan pada tempat kerja. Fokus penelitiannya yaitu kebermanfaatan aplikasi kerja yang digunakan pegawai wanita dalam mengerjakan tugasnya sehari-hari, apakah pengembangan pegawai yang dilakukan oleh organisasi ikut membantu pegawai dalam menggunakan aplikasi kerja tersebut, apakah sarana dan prasarana dalam organisasi memadai untuk mendukung aplikasi kerja tersebut, dan apakah dengan adanya aplikasi kerja berbasis IT para pegawai wanita dapat mencapai *work life balance*.

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari informan dalam penelitian ini diketahui bahwa keempat informan merasakan manfaat dari penggunaan aplikasi kerja berbasis IT yang ada di STIA LAN Bandung. Pengambilan data dilakukan dengan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi dengan melakukan wawancara dan observasi kepada para informan. Terdapat tiga orang informan yang bekerja pada bidang keuangan (dengan tugas yang berbeda) dan menyatakan bahwa aplikasi kerja yang dipakai mempermudah dalam pekerjaan sehari-hari dan sudah langsung terintegrasi dengan sistem dari Kementerian Keuangan. Terdapat sosialisasi yang diadakan setiap tahun untuk pegawai yang mengoperasikan aplikasi tersebut yang disediakan dari Kementerian Keuangan, walaupun satu pegawai menyebutkan bahwa ia tidak pernah mengikuti kegiatan tersebut. Hal ini dikarenakan pegawai tersebut dapat mempelajari cara penggunaan aplikasi kerja keuangan ini secara mandiri melalui tata cara yang telah disediakan melalui website penyedia aplikasi atau jika mengalami kesulitan dapat bertanya pada rekan kerjanya yang lain. Informan ini menyatakan bahwa beliau tidak pernah membawa tugas kantor ke rumah, karena semuanya dapat diselesaikan di tempat kerja. Selain itu untuk informan ini pekerjaannya memang khusus untuk satu jenis pelaporan keuangan saja sehingga tidak terlalu banyak membebani dari segi waktu maupun kuantitas pekerjaannya. *Work life balance* yang dirasakan oleh informan ini adalah munculnya *time balance*, keseimbangan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peran waktu kerja selama berada di kantor. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat kompleksitas pekerjaan dari informan yang spesifik pada satu bidang (jenis pelaporan) sehingga dari segi waktu tidak tercampur dengan perannya yang lain dalam keluarga atau peran dalam lingkungan sosialnya. Lingkungan kerja yang suportif dengan adanya budaya saling membantu juga menjadi faktor pendukung munculnya keseimbangan dari segi waktu ini. Selain itu, salah satu informan memiliki latar belakang pendidikan di bidang informatika sehingga mudah baginya untuk memahami aplikasi-aplikasi yang diterapkan di unit keuangan. Informan tersebut juga merupakan pegawai yang dijadikan referensi bagi rekan-rekan yang lain jika mereka mengalami

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

kesulitan. Baginya, aplikasi tersebut mempermudah informan tersebut memantau penggunaan anggaran yang dikeluarkan. Selain itu, aplikasi tersebut juga mempermudah pekerjaan beliau dalam menyusun laporan akhir. Di kalangan rekan-rekannya juga beliau membuktikan bahwa pekerjaannya dapat dilaksanakan dengan tepat waktu. Tidak mengherankan jika informan tersebut dapat memiliki waktu luang untuk urusan keluarganya. Informan kedua ini merasakan *time balance* dan *involvement balance* dalam melaksanakan pekerjaannya. *Time balance* yang dimaksud terlihat dari tersedianya waktu bagi informan untuk menempuh pendidikan formal sesuai jam kerja. Kemampuan informan untuk membagi waktu baik untuk urusan pekerjaan, keluarga, dan pendidikan menunjukkan manajemen waktu yang sangat baik dari informan, dimana peran satu sama lain tidak saling bertabrakan dan mengganggu. *Involvement balance* yang ditunjukkan oleh informan kedua ini adalah dengan adanya keseimbangan keterlibatan psikologis informan dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan, keluarga, dan pendidikan. Informan melaporkan tidak ada permasalahan atau tingkat stress yang dirasakan mengganggu ketika menjalankan berbagai peran tersebut. Salah satu hal yang mempengaruhi munculnya *involvement balance* pada informan ini adalah karena karakteristik kepribadian dan pengetahuan informan yang memungkinkan informan tersebut mengaplikasikan keterampilannya dalam pekerjaan sehari-hari.

Informan ketiga memiliki jabatan pekerjaan yang memerlukan proses diklat tertentu agar dapat menduduki jabatan tersebut. Informan ini juga bekerja dengan menggunakan aplikasi keuangan yang langsung terintegrasi dengan stakeholder (pihak Bank) untuk memproses administrasi keuangan mahasiswa. Secara teknis, aplikasi ini sangat membantu pekerjaan informan. Permasalahan yang dirasakan informan adalah mengenai panjangnya waktu yang harus disediakan informan untuk melayani mahasiswa, dikarenakan adanya kelas sore sehingga terkadang ada mahasiswa yang baru bisa datang di sore hari, disamping itu juga mengingat banyaknya jumlah mahasiswa yang perlu dilayani dengan adanya tambahan dari kelas umum. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi terganggu karena permasalahan tersebut, diperlukan

tenaga tambahan yang dapat membantu informan ini dalam sistem *shift* sehingga pelayanan tetap dapat terlaksana secara baik dan efektif tanpa mengurangi *work life balance* dari pegawai. Secara garis besar, informan melaporkan bahwa dirinya merasa senang bekerja pada bidangnya yang sekarang. Walaupun memiliki intensitas kerja yang relatif lebih sibuk dibandingkan dengan rekan kerjanya yang lain, informan sudah merasa terbiasa dan dapat menyesuaikan diri dengan pola kerja yang sudah dijalaninya saat ini. *Satisfaction balance* dirasakan oleh informan karena informan merasa puas dengan perannya di tempat kerja dan perannya dalam keluarga.

Aplikasi kerja di bidang keuangan ini umumnya membutuhkan pemutakhiran atau pengupdatean setiap tahunnya atau ketika terdapat perubahan kebijakan terkait anggaran, namun demikian cara pengoperasiannya biasanya relatif sama dan tidak menyulitkan pegawai. Ketiga pegawai ini merasa mampu untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi/keluarganya. Satu orang menunjukkan munculnya *satisfaction balance* dimana ia merasa puas dengan kedua peran yang dimilikinya. Dua orang diantaranya saat ini juga tengah melanjutkan pendidikan lanjutan setelah jam kerja, hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut masih memiliki waktu untuk menjalankan kegiatan yang lain diluar waktu untuk bekerja dan keluarga. Hal ini merupakan salah satu indikasi adanya *time balance* pada pengelolaan waktu antar peran.

Pegawai selanjutnya menggunakan aplikasi berbasis IT yang berhubungan dengan media sosial (*seperti facebook, instagram, twitter, e-flyer, canva, videomaker*) karena pekerjaannya terkait dengan hubungan kemasyarakatan (humas). Pegawai ini belajar menggunakan aplikasi secara mandiri dengan mencari dulu sendiri dan bila masih ada kesulitan dilanjutkan dengan bertanya kepada teman yang lain. Ia juga merasa sangat terbantu dalam melaksanakan tugas sebagai Humas karena aplikasi tersebut dapat diakses dimana saja, tidak harus ketika berada di kantor saja.

Kesulitan yang dirasakan pegawai ini berkaitan dengan posisinya sebagai satu-satunya Humas yang ada di tempat kerja, ia memerlukan teman lain yang dapat membantunya untuk mengoreksi apabila ada kesalahan yang dilakukan baik itu mengenai penggunaan kalimat yang dipakai maupun konten atau isi

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

dari berita yang akan disebar. Selain itu juga dalam pengerjaan atau pengeditan berita, kadang membutuhkan waktu yang lama karena harus merubah ukuran foto yang harus dilakukan berulang kali. Dikarenakan Humas merupakan Jabatan Fungsional Tertentu (JFT), bukan hanya jabatan pelaksana secara administratif seperti yang lain maka terdapat pembinaan dan pengembangan yang lebih rutin dilakukan baik itu oleh Lembaga Administrasi Negara maupun Kementerian Komunikasi dan Informatika sebagai instansi pembina jabatan fungsional Humas. Pegawai ini pernah mendapatkan pelatihan mengenai kehumasan, fotografi. Namun demikian, pegawai ini masih merasa membutuhkan pelatihan mengenai keprotokolan, pengeditan gambar/video yang lebih profesional, pelatihan menulis artikel pendek baik itu yang formal atau non formal dengan bahasa yang menarik dan *gaul*, pelatihan infografis dan videografis sederhana, handling complain, pelatihan *Master of Ceremony (MC)* terutama untuk regenerasi dengan teman-teman lain yang sudah terlihat mampu untuk menjadi Humas.

Kebutuhan akan pelatihan tentang kehumasan tersebut muncul disebabkan karena latar belakang informan tersebut yang tidak berasal dari rumpun ilmu kehumasan, serta tidak memiliki pengalaman yang memadai pada saat diberikan posisi di bidang kehumasan. Oleh itu, perlu diapresiasi kegigihan informan bersangkutan dalam memahami aplikasi-aplikasi yang terkait dengan kehumasan. Namun permasalahan beliau tetap akan selalu muncul jika tidak diberikan pelatihan yang tepat.

Terkait dengan *work life balance*, walaupun pegawai ini merasakan manfaat yang besar dalam penerapan media aplikasi berbasis IT, namun demikian karena beban pekerjaan terlalu banyak sehingga peran sebagai pekerja masih mempengaruhi dan mengurangi peran pegawai tersebut dalam kehidupan berkeluarga.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Work life balance akan muncul ketika dirasakan ada keseimbangan antara peran dalam pekerjaan, peran dalam keluarga maupun jika ada peran lain yang dijalankan secara bersamaan oleh individu. Dalam penelitian ini, peneliti melihat bahwa terdapat tiga aspek *work life balance* yang dirasakan informan yaitu *satisfaction balance*, *time balance*, dan

involvement balance. Strategi yang dapat digunakan oleh lembaga untuk mencapai *work life balance* untuk pegawai adalah dengan penerapan jam kerja yang rasional, penyusunan pekerjaan yang fleksibel, mengembangkan kompetensi dan potensi pegawai, menerapkan sistem *reward* dan *punishment* yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Secara garis besar, penerapan media aplikasi berbasis IT membantu para pegawai wanita dalam penelitian ini untuk bekerja. Manfaat yang dirasakan yaitu dalam efektivitas waktu, sudah terintegrasi dengan pihak terkait sesuai kebutuhan, dan kemudahan akses penggunaannya. Namun untuk penerapan aplikasi berbasis IT tersebut harus disusun strategi dan kebijakannya agar tidak menimbulkan masalah baru. Selain itu, lembaga harus memastikan bahwa pegawai memahami aplikasi-aplikasi baru tersebut agar pegawai tidak merasa terbebani dengan perubahan yang terjadi. Dukungan organisasi juga dibutuhkan agar aplikasi kerja berbasis IT berjalan dengan baik.

Namun demikian, seiring dengan makin majunya teknologi informasi yang beredar memerlukan program pengembangan kapasitas individu supaya Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada tidak ketinggalan jaman dan selalu update dengan perkembangan yang terbaru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, dapat diindikasikan bahwa lembaga belum melakukan pemetaan kebutuhan diklat. Hal tersebut diperlukan agar pegawai-pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat waktu dan sesuai target yang ditentukan. Selain itu, keterampilan pekerjaan selalu harus diperbaharui agar dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi. Walaupun pemutakhiran suatu aplikasi tidak selalu signifikan, namun tetap dibutuhkan pelatihan yang memadai bagi para pegawai wanita. Membutuhkan pelatihan yang langsung praktek, bukan hanya teori saja. Pelatihan tersebut tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan teknisnya tetapi juga *soft skills* pegawai. Jika hal tersebut dilakukan, permasalahan seperti kelebihan beban kerja dapat diatasi. Menurut peneliti, keadaan tersebut bukan disebabkan oleh kekurangan SDM di bidang pekerjaan tersebut namun karena kekurangan keterampilan yang memadai.

REFERENSI

Al-Saidi, R.M. 2015. *The impact of advance*

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

- technology on work-life balance for the administrative staff at UNRWA-Gaza field office.* Tesis. Gaza: The Islamic University of Gaza.
- Burke, R.J. 2008. *Working to live or living to work: should individuals and organizations care?*. Journal of Business Ethics, Vol 84, p 167-172.
- Clark, S. 2000. *Work-Family Border Theory: A New Theory of Work-Life Balance*. Human Relations, Vol 53, p 747-770.
- Githinji, F., & Wekesa, S. (2017). *The influence of technology on employee's work-life balance in the insurance industry*. Journal of Humanities and Social Science, Vol. 22, p. 21-26.
- Greenhaus, et al. 2003. *The relation between work-family balance and quality of life*. Journal of Vocational Behavior 63, p 510-531.
- Handayani, A. 2013. *Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: tinjauan teori border*. Buletin Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Vol 21(2).
- Nam, T. 2013. *Technology used and work-life balance*. Applied Research in Quality of Life, Vol. 9 (4), p. 1017-1040.
- Raffi, J., Trivedi, M.K., White, L., & Murase, J.E. 2019. *Work-life balance among female dermatologists*. International Journal on Women's Dermatology.
- Rahaju, et al. 2012. *Motivasi Wanita Bekerja dan Pengaruhnya terhadap Kontribusi Pendapatan Keluarga (Studi Kasus di Kecamatan Taman Kota Madya Madiun)*. Ekomaks, Vol 1(2), p 80-94.