
**Work Life Balance Pada Perawat Wanita Yang Memiliki Anak Bawah Lima Tahun
(Balita) di RSUD Bayu Asih Purwakarta**

¹ Evi Srinur Hastuti, ² Ayuningtyas Eka Wahyu Utami

Fakultas Psikologi, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia
Jalan Soekarno Hatta No. 643 Bandung
e-mail : evisrinurhastuti@unibi.ac.id

Abstrak

Perawat sebagai pegawai dituntut tetap produktif bekerja, namun mereka juga memiliki kehidupan diluar pekerjaan yang harus diperhatikan seperti keluarga yang harus tetap seimbang (*work-life balance*) sehingga dapat meminimalisir konflik atau dampak negative yang terjadi di kehidupannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran *work-life balance* perawat yang memiliki anak Bawah Lima Tahun (Balita) di RSUD Bayu Asih Purwakarta. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif, yaitu suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Alat ukur yang digunakan untuk *work-life balance* menggunakan teori Fisher, Bulger dan Smith (2009) terdiri dari 17 item pernyataan. Untuk melihat gambaran tinggi rendahnya *work-life balance* teknik analisis yang digunakan uji *Median*. Hasil pengolahan data diperoleh terdapat 51,32% perawat yang memiliki *work-life balance* tinggi dan terdapat 48,68% perawat yang memiliki *work-life balance* rendah, dengan kata lain adanya peran ganda yang harus dijalankan perawat yaitu sebagai pegawai dan sebagai ibu yang memiliki Bawah Lima Tahun (Balita) tidak menimbulkan permasalahan yang berdampak pada keseimbangan dalam kehidupannya.

Kata Kunci : *Work Life Balance*, perawat

Abstract

Nurses as employees continue to work productively, but they also have a life outside of work that must be considered such as a family that must be balanced (work-life balance) so as to minimize conflicts or negative impacts that occur in life. The purpose of this study was to determine the description of work-life balance nurses who have children under five years old (toddler) in Bayu Asih Hospital, Purwakarta. The research method uses a descriptive approach, which is a method of examining the status of a group of people, an object, a set of conditions, a system of thought, or a class of events in the present. The measuring instrument used for work-life balance using the theory of Fisher, Bulger and Smith (2009) consists of 17 statement items. To see a picture of the low work-life balance, the analytical technique used is the Median test. The results of data processing obtained are 51.32% nurses who have a high work-life balance and there are 48.68% nurses who have a work-life balance, in other words there are dual roles that must be carried out, namely as employees and as mothers who have low Five years (toddler) does not cause problems that have an impact on balance in life.

Keywords: work life balance, nurse

1. PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang RI No 38 tahun 2014 perawat merupakan mereka yang memiliki kemampuan dan wewenang melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimiliki dan diperoleh melalui pendidikan keperawatan. Kehadiran perawat terutama perawat wanita dalam dunia kerja saat ini dipandang sebagai hal positif karena dapat meningkatkan jumlah angkatan kerja dan menurunkan tingkat pengangguran di Indonesia. Data Badan Pusat Statistik Republik Indonesia (BPS RI) bulan Februari 2021 jumlah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) wanita berjumlah 82,14 persen, jumlah tersebut mengalami kenaikan sebesar 0,90 persen dibandingkan pada bulan Agustus tahun 2020.

Sebagai satu bidang pekerjaan dengan mayoritasnya berjenis kelamin wanita adalah RSUD Bayu Asih Purwakarta, dengan jumlah 291 perawat, 89 perawat berjenis kelamin laki-laki dan 202 perawat wanita yang sudah menikah dan mempunyai anak (Kabag Kepegawaian 2021).

Perawat yang memiliki peran ganda sebagai pekerja dan ibu yang memiliki anak Bawah Lima Tahun (Balita) tentunya bukan peran yang mudah, karena tanggung jawab yang harus dikerjakan menjadi berbeda terlebih bekerja di masa pandemi Covid-19. Sebagai ibu dengan anak usia dibawah lima tahun (Balita) dengan tahap perkembangan usia *golden age*, memperhatikan pertumbuhan dan perkembangan anak secara optimal menjadi hal yang penting, disatu sisi yang berbeda, harus juga memenuhi tanggung jawab sebagai perawat yang harus menyelesaikan pekerjaannya melayani pasien dengan jumlah yang lebih banyak dibanding situasi sebelum pandemi.

Hasil wawancara diperoleh, bahwa setelah bekerja dan pulang ke rumah biasanya mereka lebih mendahulukan untuk mengurus anak, mulai dari memberi makan, mengerjakan tugas rumah sampai bermain bersama. Kegiatan ini tentunya tidak bisa dilakukan setiap saat, karena jam kerja perawat berbeda dengan pegawai lainnya, dimana perawat tersebut akan bisa beraktivitas dengan anak ketika mendapatkan jadwal kerja *shift* pagi, karena ketika diberi

giliran bertugas shift siang mereka baru pulang ke rumah pada malam hari dan kadang anak sudah tidur. Sebelum pandemi rutinitas kerja seperti ini sudah menjadi hal yang biasa dilakukan dan mereka sudah beradaptasi sehingga tidak menjadi persoalan yang serius, akan tetapi dengan adanya pandemi Covid-19, beban kerja di Rumah Sakit semakin banyak sehingga ketika pulang ke rumah sudah sangat lelah dan waktu istirahat mereka gunakan untuk mengurus sang anak mereka tidak sempat membereskan seluruh pekerjaan rumah tangganya atau juga mengurus suami.

Hasil wawancara dengan perawat lainnya diperoleh setelah melahirkan perlu waktu yang lebih lama untuk menyesuaikan diri dengan kondisinya baru tersebut dan kondisi ini dirasakan sangat sulit bahkan muncul keinginan untuk berhenti bekerja karena tidak sanggup menjalankan seluruh peran yang dimilikinya, akan tetapi keinginan tersebut diurungkan karena jika berhenti bekerja maka tidak akan memperoleh penghasilan, sementara bekerja merupakan usaha untuk membantu perekonomian keluarga. Selain itu, sering timbul perasaan kecewa dan sedih harus kehilangan momen-momen tumbuh kembang anak.

Beberapa kondisi tersebut diatas tentunya menambah beban tersendiri, karena tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan sangat menguras energi dan tidak hanya menimbulkan kelelahan, kurang istirahat, tidak lagi mempunyai waktu untuk diri sendiri karena terlalu sibuk terlebih seringnya diberikan tugas lembur oleh Rumah Sakit.

Perawat tersebut berusaha untuk bekerja profesional dengan mengesampingkan masalah pribadi sehingga tidak terbawa ketika bekerja dan kondisi ini dirasakan benar-benar menyulitkan, terutama ketika Pemerintah mengumumkan status pandemi, RSUD Bayu Asih menjadi rumah sakit rujukan untuk pasien yang terpapar Covid-19 di Purwakarta. Seluruh akses di rumah sakit ditutup kecuali hanya untuk pasien Covid-19. Sebagian perawat ditugaskan untuk menjadi bagian satgas Covid-19. Perawat ditugaskan menjadi salah satu garda paling depan dalam penanganan Covid-19, tidak jarang mereka merasa sangat sedih dan kecewa ketika

tidak bisa pulang sementara waktu untuk bertemu dengan keluarga. Perannya sebagai ibu, tidak dapat dijalankan sebagaimana mestinya karena harus fokus terhadap tugas penanganan pandemi Covid-19. Yang dirasakan tidak hanya rasa bersalah tetapi mulai merasakan kecemasan yang luar biasa dan rasa cemas tersebut bukan hanya dirasakan oleh perawat, tetapi juga oleh keluarga yang bertugas di rumah sakit.

Seluruh yang bertugas dalam penanganan Covid-19 harus menahan diri untuk tidak pulang ke rumah dalam jangka waktu yang lama agar tidak semakin meluasnya virus Covid-19 dan bagi perawat yang khusus menangani pandemi, beban kerja yang dipikulnya semakin banyak dan berat karena pada saat itu pasien yang banyak tidak diimbangi dengan fasilitas yang memadai. Beberapa kondisi tersebut akhirnya mempengaruhi ritme kerja, dimana mereka menjadi sulit berkonsentrasi, banyak melakukan kesalahan dalam bekerja walaupun tidak sampai mencelakai pasien.

Menghadapi kondisi tersebut perawat berusaha untuk menyeimbangkan kehidupan kerja yang sering disebut dengan *work-life balance*. *Work-life balance* merupakan faktor penting bagi setiap perawat, agar perawat memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam kehidupan pribadinya, berhubungan dengan keluarga dan seimbang dalam pekerjaannya. Apabila kondisi ini terus berlanjut tidak jarang mempengaruhi suasana hati perawat saat bekerja.

Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi perawat terutama ketika menjalankan tugasnya merawat pasien. Sebaliknya jika perawat tidak mampu menghadapi persoalan yang berkaitan dengan pekerjaannya maka hal tersebut akan memicu permasalahan-permasalahan baru ketika harus menghadapi persoalan di rumah. Fisher, dkk mengemukakan *work-life balance* sebagai kemampuan individu dalam menyeimbangkan setiap aspek kehidupan baik dalam pekerjaan, keluarga, teman dan diri sendiri tanpa memberatkan salah satu faktor atau peran saja. Artinya, *work-life balance* yang seimbang adalah individu bukan hanya dapat membagi jam kerja dan kehidupan pribadi secara merata, namun individu harus dapat fleksibel dalam mengerjakan pekerjaannya dan tetap

memiliki waktu untuk kehidupan pribadinya. Ketika salah satu peran sudah mengganggu peran lainnya bahkan sampai tidak dapat mengurus kehidupan pribadinya maka terjadi ketidakseimbangan dalam aspek *work-life balance* pada perawat. *Work-life balance* yang tidak seimbang membuat perawat merasa sulit dalam menyelesaikan tugas yang ada pada tiap peran yang dimilikinya. Jika hal ini terus menerus dibiarkan maka akan munculnya beberapa masalah. Swift (Atheya & Arora, 2014) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu hal yang penting untuk diperhatikan bagi seluruh karyawan dan organisasi, karena menghadapi dua atau lebih tuntutan yang bersaing untuk dipenuhi dapat melelahkan, selain dapat menimbulkan stres kerja, keadaan tersebut juga dapat membuat produktivitas karyawan menurun.

Work-life balance yang seimbang membuat perawat dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya pada setiap peran yang dijalankan, yaitu baik bekerja sebagai perawat, sebagai istri, sebagai ibu dan juga sebagai individu dalam menjalankan kehidupannya tanpa merasa terbebani oleh peran dan tugas pada setiap peran lain yang dimiliki. Mengerjakan peran dan tanggung jawabnya dengan rasa bahagia dan tanpa adanya perasaan tertekan dan memberikan kontribusi pada perusahaan juga pelayanan terhadap pasien secara optimal.

2.1. Definisi Work Life Balance

Work-life balance didefinisikan oleh Fisher, dkk (2009) sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Sedangkan menurut Greenhaus, dkk (2003) *work-life balance* adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya.

Menurut Robbins dan Coulter (2012) program *work-life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak perawatan kesehatan dan kesejahteraan karyawan dan relokasi dan lain-lain. Dimana banyak

perusahaan menawarkan program *family-friendly benefits* yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk *flextime*, *job sharing*, *telecommunication*, dan lain-lain. Schermerhorn (dalam Nita, 2018) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan suatu kondisi seimbang antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang menciptakan rasa puas atas keduanya dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka. Misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut.

2.2. Komponen Work Life Balance

Menurut Fisher (dalam Novelia, 2013) *work-life balance* merupakan *stressor* kerja yang meliputi empat komponen penting yaitu:

- a. Waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar kerja.
- b. Perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang diinginkan dalam pekerjaan dan tujuan pribadinya
- c. Ketegangan (*strain*), meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi.
- d. Energi, meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stres.

2.3. Dimensi Work Life Balance

Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (dalam Resti, 2018) juga mengatakan jika *work-life balance* memiliki empat dimensi pembentuk, yaitu :

1. Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi (*Work Interference with Personal Life*)
WIPL (*Work Interference With Personal Life*) dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Pekerjaan yang dilakukan menguras lebih banyak waktu, tenaga, dan pikiran individu. Hal ini menyebabkan individu memiliki kesulitan untuk membagi waktu pada kehidupan pribadinya. Karyawan yang mengalami gangguan pada kehidupan pribadi akibat pekerjaan yang menguras banyak waktu membuat individu kehilangan kegiatan pribadi yang juga penting
2. Kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan (*Personal Life Interference with Work*)
PLIW (*Personal Life Interference With Work*) dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan yang dilakukan individu. Kehidupan pribadi membuat individu bekerja tidak maksimal karena waktu, tenaga, dan pikiran individu lebih mengutamakan kehidupan pribadi daripada pekerjaan yang menjadi tanggung jawab individu. Hal ini dapat terjadi terutama ketika individu memiliki masalah pada kehidupan pribadi yang membuat kinerja individu di tempat kerja menjadi terganggu. Karyawan yang mengalami gangguan pada pekerjaan yang merupakan akibat dari kehidupan pribadi yang menguras tenaga dan waktu individu cenderung kurang konsentrasi saat bekerja karena individu banyak memikirkan dan menyelesaikan urusan pribadi diatas pekerjaan yang seharusnya diselesaikan terlebih dahulu
3. Kehidupan pribadi meningkatkan pekerjaan (*Personal Life Enhancement of Work*)

- PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) merupakan aspek yang mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa individu di dunia kerja, terutama ketika individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadi individu menyenangkan maka hal tersebut dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan. Individu yang memiliki kehidupan pribadi yang baik dan memuaskan membuat individu merasa bahagia, senang, dan puas akan kebutuhan pribadinya yang tercukupi, sehingga ketika hal ini terjadi individu merasakan emosi yang baik yang dapat dibawanya ketika bekerja. Perasaan yang menyenangkan ini membuat individu dapat melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan perasaan yang positif sehingga pekerjaan individu menghasilkan pencapaian yang baik karena kesungguhan hati dalam melaksanakan pekerjaan
4. Pekerjaan meningkatkan kehidupan pribadi (*Work Enhancement of Personal Life*).
WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*) merupakan aspek yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya ketika fasilitas kerja yang cukup membuat hati individu merasa puas dan individu dapat pulang ke rumah dengan perasaan yang menyenangkan dan puas terhadap keterampilan yang diperoleh individu saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Pekerjaan yang bermakna dan memberikan banyak manfaat dan keuntungan yang baik bagi dirinya dan orang sekitarnya. Individu yang diberikan kesempatan untuk belajar untuk dapat memperbaiki kinerjanya dan dapat menerapkannya di dalam kehidupan pribadi membuat individu merasa bahagia dengan pekerjaan tersebut.

2.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Schabracq, Winnubst, dan Cooper (dalam Ula, dkk, 2015) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance* seseorang, yaitu:

- a. Karakteristik Kepribadian
Karakteristik kepribadian berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Menurut Summer dan Knight (dalam Novelia, 2013) terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work-life balance*. Ia menyatakan bahwa individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.
- b. Karakteristik Keluarga
Karakteristik keluarga menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work-family conflict*.
- c. Karakteristik Pekerjaan
Pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi. Menurut Valcour (dalam Novelia, 2013) jumlah jam kerja akan mempengaruhi kepuasan seseorang akan keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work-life balance* berhubungan dengan berbagai faktor lain, diantaranya:
 - a. Dukungan Organisasi
Dukungan Organisasi berkaitan dengan kepedulian organisasi mengenai kesejahteraan karyawan, kemauan organisasi mendengarkan keluhan karyawan, kemauan organisasi mencoba membantu karyawan ketika sedang menghadapi masalah, dan cara organisasi memperlakukan karyawan dengan adil. Semakin tinggi dukungan yang diterima dari organisasi, maka semakin tinggi pula

- tingkat *work-life balance* pada seorang pekerja.
- b. Dukungan Keluarga
Dukungan keluarga yang tinggi cenderung berhubungan dengan tingkat *work-life balance* yang tinggi pula pada seorang pekerja. Ada beberapa strategi yang dapat ditempuh oleh seseorang untuk mencapai *work life-balance*, seperti dengan cara meminta orang yang dipercaya untuk mengambil alih pekerjaan rumah.
 - c. Kepribadian
Kepribadian dapat mempengaruhi *work-life balance* karena karakteristik kepribadian berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kehidupan kerja
 - d. Orientasi Kerja
Hal ini berkaitan dengan bagaimana organisasi menunjang segala kebutuhan karyawan. Hal-hal tersebut dapat berupa fasilitas-fasilitas yang diberikan seperti sarana transportasi, ruangan kerja yang nyaman untuk bekerja, waktu istirahat yang cukup, kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan, dan yang tidak kalah pentingnya adalah jenjang karir yang jelas. Hal ini mampu mendukung terjadinya *work-life balance*.
 - e. Jenjang Karir
Jenjang karir yang jelas dalam organisasi dapat membantu karyawan untuk lebih optimal dalam bekerja dan berhubungan dengan munculnya *work-life balance*.
 - f. Iklim Kerja
Iklim organisasi berdampak positif jika iklim organisasi memenuhi perasaan dan kebutuhan pegawai. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi sehingga membentuk pola perilaku positif dan dapat meningkatkan *work-life balance*.
 - g. Sikap
Sikap masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance*. Adanya pendapat bahwa sentralitas terhadap suatu domain tertentu dalam

kehidupan individu, akan meningkatkan jumlah waktu dan usaha yang dihabiskan dalam domain tersebut. Hal ini membuat individu sulit untuk menyediakan waktu untuk domain yang lain

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, yaitu suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang (Nazir, 2011)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Perhitungan Median *Work Life Balance*

Tabel 4.1
Uji Median *Work-Life Balance* Perawat yang Memiliki Anak Bawah Lima Tahun (Balita) di RSUD Bayu Asih Purwakarta

| | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------|------------|
| Tinggi | 39 | 51,3% |
| Rendah | 37 | 48,7% |
| Total | 76 | 100% |

Berdasarkan hasil pengolahan data (Tabel 4.1) dari 76 responden, terdapat 39 orang atau 51,3% responden atau perawat yang memiliki *work-life balance* tinggi. Dan terdapat 37 orang atau 48,7% responden memiliki *work-life balance* yang rendah. Bila kita lihat bahwa umumnya yang bekerja di rumah sakit mayoritas adalah Wanita, dan tidak dapat dipungkiri bahkan beberapa dari mereka sudah atau bahkan baru saja menikah. Bekerja bagi kaum wanita di era sekarang bukan hal yang luar biasa karena banyak sekali wanita yang menduduki beberapa jabatan tertinggi di negara ini.

Meskipun demikian, keterlibatan wanita dalam dunia kerja memiliki pengaruh positif karena dapat membantu meningkatkan perekonomian keluarga, akan tetapi muncul persoalan lain yang berhubungan dengan peran ganda yang disandangnya terutama bagi wanita yang baru menikah beberapa tahun dan masih memiliki anak dengan usia dibawah lima tahun.

Adanya peran ganda antara kehidupan kerja dan keluarga tidak jarang menimbulkan konflik yang berdampak pada keseimbangan hidupnya. Keseimbangan hidup atau lebih dikenal dengan *work life balance* didefinisikan oleh Fisher, dkk (dalam Hermawan, dkk, 2015) sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani.

Keseimbangan kerja merupakan masalah yang penting untuk diperhatikan bagi seluruh perawat wanita dan RSUD Bayu Asih Purwakarta. Dengan *work-life balance* maka akan dapat dilihat sejauh mana perawat secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarganya. Demikian pula dengan perawat wanita yang ada di RSUD Bayu Asih Purwakarta.

Perawat wanita dengan anak usia di bawah lima tahun tentunya punya cara yang berbeda-beda untuk menyeimbangkan kehidupannya. Perawat yang dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaannya tentunya tidak akan mengalami persoalan yang serius. Perawat tersebut dapat meminimalisasi konflik dalam keluarga sehingga tidak mempunyai beban yang berarti ketika bekerja atau ketika menyelesaikan pekerjaannya di rumah. Perawat akan fokus baik ketika di kantor mengurus pekerjaan atau ketika mengurus anak dan keluarganya. Keseimbangan kehidupan kerja sendiri adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Schermerhorn, 2005 dalam Nita 2013).

Sedangkan, perawat yang belum dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kerjanya terutama yang memiliki anak usia dibawah lima tahun mengalami beberapa konflik atau masalah. Beberapa perawat yang memiliki anak balita dan yang harus bekerja di era Covid-19 mengeluhkan kurangnya waktu yang dihabiskan bersama keluarga, demikian pula waktu dengan suami. Terlebih dengan jam kerja perawat yang di bagi menjadi 3 shift pagi, siang dan malam.

Dari paparan diatas maka keseimbangan kerja dengan kehidupan keluarga merupakan

faktor yang sangat penting diperhatikan terutama bagi perawat wanita yang masih memiliki anak usia balita, karena akan mempengaruhi berbagai aspek, salah satunya ketika bekerja, perawat yang mempunyai keseimbangan akan timbul perasaan senang dan akhirnya bersemangat untuk bekerja.

Berbeda dengan perawat yang memiliki ketidakmampuan menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarganya akan berdampak pada penurunan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi karena tidak menutup kemungkinan perawat tersebut akan mengalami konflik, tidak akan mampu mengelola stres dengan baik. Oleh karena itu, dibutuhkan kemampuan untuk menyeimbangkan dua peran sekaligus atau lebih untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Fisher dkk, dalam Hermawan, dkk, 2015; Merhon, dalam Ramdhani, 2013).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui perhitungan statistik diperoleh kesimpulan bahwa sebagian besar perawat yang mempunyai anak balita di RSUD Bayu Asih Purwakarta mempunyai *work-life balance* tinggi dan sebagian kecil lainnya mempunyai *work-life balance* rendah.

6. REFERENSI

- Agha, K., Azmi, FT, & Irfan, A. (2017). Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja: Sebuah Studi Empiris Yang Berfokus Pada Guru Pendidikan Tinggi Di Oman. *Jurnal Internasional Ilmu Sosial dan Kemanusiaan*, 7 (3), 164
- Agustina, R., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(3), 775-808
- Anoraga, Pandji. (2006). Psikologi Kerja. Jakarta: PT: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2019). Penyusunan Skala Psikologi (Edisi 2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar

- Darmawan, A., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2015). Hubungan Burnout Dengan Work-Life Balance. *Jurnal Mediapsi*, 1, 28–39.
- Fauzi, Resti. (2018) Hubungan antara *Work-life Balance* dengan Stres Kerja pada Perawat Wanita. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia
- 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*, 14(4), 441-456.
- Gaol, Chr. Jimmy L. (2014). A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis. Jakarta: PT. Grasindo Anggota Ikapi.
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: Tinjauan teori border. *Buletin Psikologi*, 21(2), 90. Indonesia Realty Tbk. FISIPUI. Jakarta
- Hermawan, A. (2015). *Molecular Evolution Assays Reveal Novel Targets and Mechanisms of Drug Resistance*.
- Khairani, Nita. (2018). Hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat Wanita yang Telah Menikah.
- Malik, M., Shamshir, M., & Khan, K. (2020). Association of work-life balance and job satisfaction in commercial pilots: a case study of Pakistan. *Independent Journal of Management & Production*, 11(3), 998. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v11i3.1061>
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir. *Jurnal ecopsy*, 5(1), 43-50.
- Darmawan, A., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2015). Hubungan Burnout Dengan Work-Life Balance. *Jurnal Mediapsi*, 1, 28–39.
- Nurendra, Annisaa Miranti. Mega Putri S. (2017). “Model Peranan *Work-Life Balance*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan” dalam *Humanitas* Vol. 13 No. 2 (hlm 84-94). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/view/17874> of Health. Newbury Park, CA: Sage.
- Novella, P. 2013. Hubungan Antara *Work-Life Balance* dan Komitmen Berorganisasi pada Pegawai Perempuan. Jakarta, Universitas Indonesia
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(003). perceived. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396.
- Pratiwi, I. W. (2021). Work Life Balanced Pada Wanita Karir Yang Telah Berkeluarga. *JURNAL PSIKOLOGI PENDIDIKAN DAN PENGEMBANGAN SDM*, 10(1), 72-89.
- Ula, II, Susilawati, IR, & Widyasari, SD (2015). Hubungan antara Career Capital dan Work-Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 12 (1), 13-22.
- Nazir. 2011. Metode Penelitian. Jakarta. Ghalia Indonesia