

Analisis *Work Life Balance* dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Sepatan Kabupaten Tangerang

Maswarni ^{1*}, Nofiar², Rachmawati³

Universitas Pamulang

dosen00381@unpam.ac.id^{1*}, dosen01925@unpam.ac.id³

Received 9 Agustus 2024 | Revised 23 Agustus 2024 | Accepted 30 Agustus 2024

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini adalah untuk menganalisis *Work Life Balance* dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sepatan Tangerang. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif yaitu penelahaan secara mendalam terhadap masalah sosial berdasarkan pada penciptaan gambaran holistik lengkap yang dibentuk dengan kata-kata. Teknik analisis meliputi: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan pengambilan kesimpulan Pemeriksaan keabsahan data dengan triangulasi dan *member ceck*. Hasil penelitian diperoleh tingkat kualitas pelayanan pegawai di dalam melayani masyarakat cukup baik dan tidakmendapatkan kendala dimana masyarakat dilayani dengan cepat dan baik karena *work-life balance* sudah tercapai yaitu kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya yaitu *Work-Life Balance* dengan kemampuan seorang individu dalam memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga pegawai serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya yang berjalan dengan baik.

Kata Kunci: *Work Life Balance*; Kinerja Pegawai

Abstract

This research is to analyze Work Life Balance in improving employee performance at the Sepatan Tangerang Village Office. The research is carried out by quantitative methods, namely in-depth study of social problems based on the creation of a complete holistic picture formed by words. Analysis techniques include: data collection, data reduction, data presentation and conclusion Checking the validity of the data by triangulation and member checks. The results of the study obtained that the level of service quality of employees in serving the community is quite good and does not get obstacles where the community is served quickly and well because work-life balance has been achieved, namely a person's ability to balance between work demands and personal and family needs, namely Work-Life Balance with an individual's ability to fulfill work and employee family commitments and non-work responsibilities others that are going well.

Keywords: *Work Life Balance*; *Employee Performance*

PENDAHULUAN

Poin utama suatu perusahaan atau organisasi pada era digitalisasi adalah Sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya. Setiap organisasi selalu berharap sumber daya dengan mampu bekerja dengan baik dan benar supaya tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Demikian juga kehidupan dalam suatu instansi pemerintah dengan tuntutan pelayanan yang maksimal untuk masyarakat. Ketaatan adalah salah satu yang sangat butuh dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan di instansi tersebut namun instansi ntersebut tetap memperhatikan kebutuhan pegawainya untuk terciptanya keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*)

Hudson (2005:3) Work-Life Balance merupakan konsep luas yang melibatkan prioritas pekerjaan (karir dan ambisi) dan dengan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spritual).

Begitu juga pada kelurahan Sepatan yaitu salah satu dari beberapa kelurahan di Kabupaten Tangerang terletak di sebelah Utara 500m dari Kecamatan Sepatan dan 30 Km dari pusat pemerintahan Kabupaten Tangerang, letak Kelurahan Sepatan Berada di Jl. Raya Mauk KM 11 Kab. Tangerang.

Kelurahan Sepatan berada di tengah-tengah wilayah Kecamatan Sepatan, Kelurahan Sepatan adalah sebuah kelurahan pertama di Kecamatan Sepatan yang pada mulanya Balai Desa, setelah pemekaran pada tahun 2005 oleh pemerintah Kab. Tangerang menjadi Kelurahan. Kemudian pada tahun 2011 susunan struktur organisasi di rubah yang semula Kepala Desa Menjadi Kepala Kelurahan, Sekretaris Desa Menjadi Sekretaris Kelurahan dan Kepala Urusan Menjadi Kepala Seksi.

Sebagai salah satu bentuk akuntabilitas organisasi Kantor Kelurahan Sepatan Tangerang terhadap masyarakat harus ditunjukkan melalui kinerja yang baik. Salah satu manifestasi dari kinerja ini akan tampak dari pelayanan yang diberikan. Kinerja dalam konteks pelayanan dapat di artikan sebagai rangkaian hasil yang telah dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) setelah melakukan tugas pokoknya. Pengukuran terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Kelurahan Sepatan Tangerang penting di lakukan dengan maksud sebagai alat untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan akuntabilitas mereka sebagai abdi Negara dan abdi Masyarakat seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. **Data Pelayanan Pegawai Kelurahan Sepatan Kabupaten Tangerang**

No.	Bentuk Pelayanan	2020 Target 100 %				2021 Target 100 %				2022 Target 100 %			
		Masuk	Telat	Tepat Waktu	Capaian(%)	Masuk	Telat	Tepat Waktu	Capaian(%)	Masuk	Telat	Tepat Waktu	Capaian(%)
1	PembuatanKatu Tanda Penduduk	807	152	655	81,2	805	152	655	81,4	1017	362	655	64,4
2	PembuatanKatu Keluarga	204	84	120	58,8	93	44	49	52,7	314	125	189	60,2
3	PembuatanAkte Lahir	22	7	15	68,2	30	7	23	76,7	27	12	15	55
4	Surat IjinUsaha	5	1	4	80	3	1	2	66,7	7	3	4	57,1
5	Surat Kematian	39	12	27	69,2	52	19	31	59,6	29	11	18	62
TOTAL		1077	256	821	71,5	983	223	760	67,4	1394	513	881	59,74

Sumber: Kantor Desa Sepatan Tangerang (2020-2022)

Pada tabel 1 tersebut menjelaskan bahwa kinerja pegawai pada tahun 2020 hanya bisa menyelesaikan 821 pekerjaan dari 1077 surat yang masuk, pada tahun 2021 mengalami penurunan dari 983 surat yang hanya bisa terselesaikan 760 dan pada tahun 2022 menurun lagi dari 1394 surat yang masuk hanya bisa terselesaikan 881 dan terus mengalami penurunan kinerja dari tiap tahunnya. Tujuan penelitian ini untuk meng-Analisis Work Life Balance Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Sepatan Kabupaten Tangerang.

Kajian Pustaka

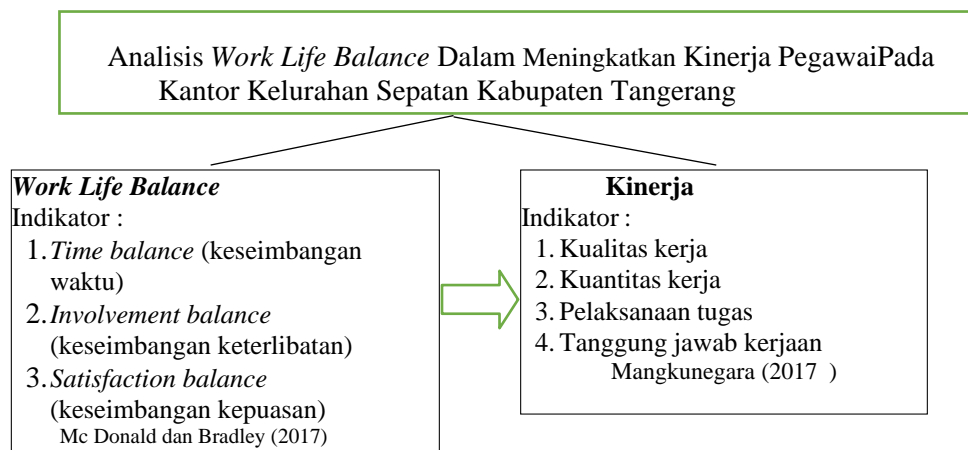
Work Life Balance

Dalam bekerja seorang pegawai harus bisa menyeimbangkan waktu ketika bekerja dan waktu sebelum-setelah bekerja. Schermerhorn dalam Ramadhani (2013) mengungkapkan bahwa Work-Life Balance adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Sejalan denganya teori diatas Work-Life Balance diartikan sebagai kemampuan seorang individu dalam memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya.

Kinerja Pegawai

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*, yang juga memiliki arti prestasi. Maka jika dilihat secara harfiah arti dari kinerja adalah hasil atau usaha seseorang dari aktivitasnya. Dalam organisasi, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi, Berikut ini adalah beberapa pendapat menurut para ahli mengenai kinerja Kasmir (2016: 189).

Kerangka Berpikir



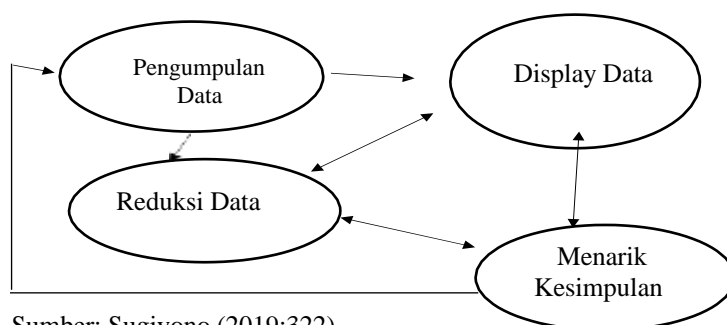
Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yang bersifat kualitatif. Tempat dan Waktu Penelitian yang menjadi objek penelitian ini adalah Kantor Kelurahan Sepatan Kabupaten Tangerang. Dari bulan Desember 2023 Sampai Dengan Juni 2024. Instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu peneliti sebagai instrumen juga harus “divalidasi” seberapa jauh peneliti siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun ke lapangan. Validasi terhadap peneliti sebagai instrumen meliputi validasi terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki objek penelitian, baik secara akademik maupun logistik. Yang melakukan validasi adalah peneliti itu sendiri, melalui evaluasi diri seberapa jauh pemahaman terhadap metode kualitatif, penguasaan teori dan wawasan terhadap bidang yang diteliti, serta kesiapan dan instrumen penelitian yang dilakukan berupa wawancara terstruktur dengan melalui kuesioner yang sudah disiapkan dan juga berupa rekaman bekal memasuki lapangan (Sugiyono, 2019).

Pertimbangan peneliti dalam menentukan subjek ini juga didasarkan pada pendapat yang dikemukakan oleh Faisal dalam buku Samsu (2017:93) yaitu: 1) Subjek telah cukup lama menyatu dengan medan aktivitas yang diteliti; 2) Subjek masih terlibat secara penuh atau aktif dalam lingkungan yang menjadi sasaran penelitian; dan 3) Subjek mempunyai banyak waktu atau kesempatan untuk dimintai informasi. Unit analisis dalam penelitian ini adalah 1 orang Sekertaris Lurah sebagai *key informan* tangan kanan Lurah di dalam institusi dan 4 orang pegawai informan. Teknis analisis data yang digunakan meliputi: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data/display data, dan pengambilan kesimpulan.

Model intraktif dalam analisis data ditunjukkan dalam gambar berikut.



Sumber: Sugivono (2019:322)

Gambar 2. Teknik Analisis Data

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Total populasi yang terdapat pada kelurahan sepatan kota tangerang sebanyak dua puluh dua orang. Penelitian ini tidak menggunakan istilah populasi namun disebut situasi sosial terdiri dari *Place*,

actor and activity. Jumlah yang di jadikan *Key Informan* sebanyak satu orang dan imforman lainnya . Penelitian mengambil satu orang untuk di jadikan *key informan* karena satu orang ini adalah orang yang berperan penting di dalam instansi.

Tabel 2. Butir pertanyaan adalah sebagaia berikut

No	Data Informan				
	Nama	Usia	Pendidikan	Jabatan	Masa Kerja
1	Juhaeriyah,S.Sos	59	S1	Sekretaris	19 tahun
2	Ahmad Bainuri	35	S1	Staf Pelayanan	18 Tahun
3	H.Aka Basoni	52	SLTA	Staf Trantip	9 Tahun
4	Galuh Nur Amalia	53	S1	Staf Kearsipan	6 Tahun
5	Zahra Fista	22	SMK	Staf Sekretariat	7 Tahun

Sumber: Staff Kelurahan Sepatan Kota Tangerang

Work life balance Pegawai Pada Kantor Kelurahan Sepatan Tangerang

Hasil penelitian dari wawancara bersama *informan* dan *key informan* Peneliti dapat menyimpulkan bahwa *Work life balance* di Kantor Kelurahan Sepatan Tangerang sudah berjalan dengan baik hal ini bisa dilihat dari kesimpulan hasil wawancara bahwa mengenai peraturan yang tercantum dikelurahan sama sama disepakati untuk meningkatkan kinerja dan menambah percaya diri pegawai. Begitu juga dengan pimpinan telah menerapkan peraturan dimana karyawan sudah memahami dan menjalankan dengan senang hati. ketentuan di kantor Kelurahan Sepatan Kabupaten Tangerang serta kendala utama pada kedisiplinan tersebut dapat mempengaruhi absensi dan pelayanan di Kelurahan Sepatan Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Paulose dan Sudarsan (2014:5) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi seorang individu meraih keseimbangan kehidupan-kerja menurut sebagai berikut:

1. Gender

Peran seorang individu berdasarkan gender adalah hal yang sering diterapkan dalam sistem pembagian tugas dilingkungan keluarga secara tradisional. Dengan demikian hal tersebut rentan mengalami konflik peran jika mereka terjun dalam dunia kerja.

2. Perencanaan kerja

Perencanaan jam kerja yang fleksibel dan kebijakan – kebijakan kerja juga membantu pegawai untuk bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan perannya di luar pekerjaan.

3. Dukungan Organisasi

Seperti mendapat dukungan dari atasan atau rekan kerja memberikan pengaruh untuk seorang pegawai bisa menyeimbangkan kehidupan-kerja nya. Semakin tinggi dukungan yang diberikan dan didapatkan di tempat kerja semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan-kerja pegawai

4. Dukungan Keluarga

Hal ini begitu penting karena awal mula kehidupan seorang pegawai adalah berasal dari kehidupan keluarga terlebih dahulu. Dengan mendapatkan dukungan dari keluarga memberikan dampak energi positif untuk bekerja dengan baik hingga mencaai Work-life Balance

5. Job Stress

Ketidaknyamanan atau situasi tegang di lingkungan pekerjaan membuat pegawai cenderung tertekan dan mempengaruhi kehidupan baik pada pekerjaan maupun diluar pekerjaan

Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sepatan Kabupaten Tangerang

Dari jawaban para *informan* dan *Key Informan* peneliti dapat menyimpulkan bahwa tercapainya tujuandi kelurahan dapat dilakukan jika pegawai bersinergi secara maksimal dalam dengansikap tanggung jawab, yaitu sikap mengutamakan kerja dan menghargai waktu sebagai bagian dari kebiasaan hidup yang baik, melaksanakan tanggung jawab pekerjaan, selain

itu pelatihan untuk karyawan atau pegawai juga harus diberikan untuk menambah kemampuan para pegawai di Kantor Kelurahan Sepatan Kabupaten Tangerang

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018: 2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasi

Work life balance Kerja Dapat Mendorong Kinerja Pegawai

Hasil penelitian dari wawancara bersama *informan* dan *key informan* Peneliti dapat menyimpulkan bahwa *Work life balance* di Kantor Kelurahan Sepatan Tangerang sudah berjalan dengan baik, hal ini bisa dilihat dari peraturan yang tercantum di kelurahan sama-sama disepakati untuk meningkatkan kinerja dan menambah percaya diri pegawai. Begitu juga dengan pimpinan telah menerapkan peraturan dimana karyawan sudah memahami dan menjalankan dengan senang hati. ketentuan di Kantor Kelurahan Sepatan Kabupaten Tangerang Di bawah ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi seorang individu meraih keseimbangan kehidupan-kerja menurut Lazar (2010) dalam Pangemanan (2017 : 2).

Berikut ini adalah manfaat yang diterima jika diterapkannya program Work-Life Balance

1. Bagi Organisasi
 - a. Mengurangi tingkat absensi dan keterlambatan pegawai.
 - b. Meningkatkan hasil kerja pegawai.
 - c. Adanya loyalitas dan komitmen seorang pegawai.
 - d. Tingginya retensi pelanggan.
 - e. Berkurangnya Turnover pegawai.
2. Bagi Pegawai
 - a. Meningkatkan kepuasan kerja.
 - b. Semakin tingginya keamanan kerja (job security).
 - c. Meningkatkan kontrol terhadap lingkungan kehidupan-kerja.
 - d. Berkurangnya tingkat stres kerja
 - e. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental

Selanjutnya dalam pengambilan keputusan Kantor Kelurahan Sepatan Kabupaten Tangerang melakukannya secara musyawarah. Musyawarah menurut Abbas & Sukardja dalam Hanafi (2013:244) “urun pendapat dari orang banyak yang menyeluruh atau melalui wakil-wakilnya, dimana pendapat-pendapat atau pandangan-pandangan itu dikemukakan dengan jelas dan didasari oleh pengetahuan tentang hal yang dimusyawarahkan, serta mampu mengemukakannya dengan baik disertai alasan-alasan yang tepat”. Maka salah satu syarat utama dalam bermusyawarah ialah berilmu, karena setiap pandangan yang dikemukakan wajib memiliki kompetensi bagi penyampainya, sedangkan bagi mereka yang tidak mampu memecahkan atau belum mengerti akan permasalahan-permasalahan yang dimusyawarahkan, maka dapatlah ia meminta pendapat atau pandangan kepada anggota musyawarah lainnya. Sehingga dalam kegiatan bermusyawarah ini akan selalu terjadi *transfer of knowledge* (pencerdasan) bagi setiap peserta musyawarah, dapat memperkuat tali silaturahmi, dan tolong menolong (Hanafi, 2013). Selain itu pengambilan keputusan yang melibatkan pegawai mempunyai rasa memiliki kepercayaan diri yang tinggi dan bertanggung jawab dalam tugasnya sehingga kinerja pegawai menjadi lebih efektif).

SIMPULAN

Hasil penelitian dari wawancara bersama *informan* dan *key informan* Peneliti dapat menyimpulkan bahwa *Work life balance* di Kantor Kelurahan Sepatan Tangerang sudah berjalan dengan baik hal ini bisa dilihat dari kesimpulan hasil wawancara bahwa mengenai peraturan yang tercantum di kelurahan sama-sama disepakati untuk meningkatkan kinerja dan menambah percaya diri pegawai. Begitu juga dengan pimpinan telah menerapkan peraturan dimana karyawan sudah memahami dan menjalankan semua ketentuan dengan senang hati. di Kantor Kelurahan Sepatan

Dengan adanya tujuan dan target program di kelurahan yang harus dicapai, maka hubungan sesama pegawai menjadi lebih profesional. Dari jawaban para *informan* dan *Key Informan* peneliti dapat

menyimpulkan bahwa tercapainya tujuan di kelurahan dapat dilakukan jika pegawai bersinergi secara maksimal dalam mengambil tanggung jawab, yaitu sikap mengutamakan kerja dan menghargai waktu sebagai bagian dari kebiasaan hidup yang baik, melaksanakan tanggung jawab pekerjaan, selain itu pelatihan untuk karyawan atau pegawai juga harus diberikan untuk menambah kemampuan para pegawai di Kantor Kelurahan Sepatan Kabupaten Tangerang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Dalam bekerja seorang pegawai berusaha untuk menyeimbangkan kerja dengan kehidupan pribadinya, karena pimpinan memberi kebebasan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga bisa menyeimbangkan waktu ketika bekerja dan waktu sebelum-setelah bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan Malayu SP (2016). “Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Cetakan Kedua Puluh Jakarta : Bumi Aksara.
- Hudson. 2005. The Case for Work-Life Balance. The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice.
- Hanafi, Mamduh M. 2013. Manajemen Keuangan Edisi 1. Yogyakarta: BPF
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Larasati, Sri. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish
- Lazar, I. Osoian, C. dan Ratiu, P. (2010). The Role of Work-life balance Practices in Order to Improve Organizational. European Research Studies. Vol. 13, pp. 201-214.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- McDonald, P. Bradley, L. and Brown, K. 2005. Explanations for The Provision Utilization Gap in Work - Family Policy. Women in Management Review (in press).
- Paulose. Sudarsan. (2014) Work Life Balance: A Conceptual Review.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Celebes Media Perkasa.
- Samsu. (2017). Metode penelitian: teori dan aplikasi penelitian kualitatif, kuantitatif, mixed methods, serta research & development. In Diterbitkan oleh: Pusat Studi Agama dan Masyarakat (PUSAKA).
- Sugiono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta.