

PSIKOEDUKASI SEBAGAI UPAYA PENGUKURAN WORK-LIFE BALANCE PADA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

Desy Arisandy, Nabilah Khoiriyah

Fakultas sosial Humaniora Universitas Bina Darma
Nblakhya@gmail.com

Abstract

This community service aims to measure the level of Work-Life Balance (WLB) among employees of the General Affairs and Personnel Subdivision of the South Sumatra Provincial Transportation Agency as part of the Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) program. The psychoeducation method used in this activity employs posters as a means of communication. Psychoeducation itself is the process of providing psychological information or understanding to individuals or groups (Lukens & McFarlane, 2004). The results of the community service initiative indicate that while the current state of Work-Life Balance among employees is not yet cause for concern, improvements are still necessary. Adjusting workloads, increasing flexibility, and providing psychosocial support in the workplace are key strategies for creating a healthy and productive work environment. These findings are expected to serve as a reference for developing organizational policies that are more responsive to the needs of employees' work-life balance.

Keywords: Sumatra Provincial Transportation Agency, Work-Life Balance, Psychoeducation.

Abstrak

Pengabdian masyarakat ini bertujuan mengukur tingkat Work-Life Balance (WLB) pada pegawai Subbagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan sebagai bagian dari program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). Metode psikoedukasi dalam kegiatan ini menggunakan media poster sebagai sarana penyampaian. Psikoedukasi sendiri merupakan proses pemberian informasi atau pemahaman psikologis kepada individu maupun kelompok (Lukens & McFarlane, 2004). Hasil pengabdian masyarakat didapatkan hasil bahwa meskipun kondisi Work-Life Balance pegawai belum mengkhawatirkan, perbaikannya tetap diperlukan. Penyesuaian beban kerja, peningkatan fleksibilitas, serta dukungan psikososial di lingkungan kerja menjadi strategi penting untuk menciptakan suasana kerja yang sehat dan produktif. Hasil ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pengembangan kebijakan organisasi yang lebih responsif terhadap kebutuhan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pegawai.

Keywords: Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan, Keseimbangan Kerja dan Kehidupan, psikoedukasi.

PENDAHULUAN

Menurut Destry dan Rasto (2021), tantangan utama perusahaan saat ini adalah mempertahankan eksistensi di tengah persaingan yang

ketat. Kunci keberhasilan terletak pada kualitas sumber daya manusia, di mana kinerja tinggi karyawan berkontribusi pada efisiensi kerja, penurunan kesalahan produk, dan rendahnya tingkat turnover. Oleh karena itu,

perusahaan perlu menjaga keseimbangan kehidupan kerja untuk mendukung kesejahteraan karyawan dan efektivitas organisasi.

Selain kualitas dan kinerja, efektivitas perusahaan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja membawa dampak positif terhadap perusahaan, dan salah satu cara meningkatkannya adalah melalui peningkatan *work-life balance*. Penelitian Pangemanan dkk. (2017) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan *work-life balance* karyawan untuk mendukung kinerja dan keberlangsungan organisasi.

Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan merupakan institusi pemerintah yang bertanggung jawab atas pengelolaan transportasi. Selama pelaksanaan praktik di Subbagian Umum dan Kepegawaian, penulis berpartisipasi dalam kegiatan administratif seperti pemindaian surat, penomoran, dan pengarsipan dokumen. Hasil observasi pada 1–25 Maret 2025 menunjukkan beragam respons pegawai terhadap konsep *Work-Life Balance* (WLB); beberapa mengalami kelelahan, sementara lainnya menunjukkan interaksi kerja yang positif. Wawancara singkat mengungkapkan bahwa pegawai menerapkan berbagai strategi untuk menjaga WLB, seperti dukungan sosial dari rekan kerja dan pembatasan urusan kantor di luar jam kerja.

Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi bukan sekadar pembagian waktu yang merata, melainkan kemampuan untuk menciptakan ruang kognitif guna memahami dan mengelola tuntutan hidup di tengah kompleksitas sosial. Ezzedeen & Swiercz (dalam Lockwood, 2003) menemukan bahwa gangguan

kognitif akibat pekerjaan dapat menurunkan kepuasan kerja, meningkatkan konflik peran, dan menyebabkan kelelahan. Penelitian mereka juga membantah anggapan lama bahwa faktor seperti kepribadian, jenis kelamin, status keluarga, dan usia secara langsung menentukan keseimbangan hidup. Keseimbangan yang efektif ditopang oleh dua hal utama: pencapaian dan kenikmatan harian, di mana pencapaian mencerminkan keberhasilan dari usaha yang konsisten, sementara kenikmatan lebih mengarah pada rasa bangga dan makna daripada sekadar kebahagiaan sesaat.

Menurut Fiser, *Work-Life Balance* (WLB) merupakan kemampuan individu dalam mengatur prioritas dan membagi peran sesuai tanggung jawab yang dianggap penting, sehingga tercipta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tanpa saling mengganggu (Nurhabiba, 2020). Dalam konteks kerja modern, isu ini penting karena berpengaruh terhadap kesehatan mental, fisik, produktivitas, dan loyalitas pegawai. Hal ini relevan bagi pegawai Dinas Perhubungan yang menghadapi tekanan kerja tinggi. Penelitian Muliawati dan Surabaya (2020) serta Minarika et al. menunjukkan bahwa WLB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya generasi milenial. Oleh karena itu, pemahaman dan pengelolaan WLB menjadi aspek strategis dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kesejahteraan pegawai.

Pengabdian masyarakat ini bertujuan mengukur tingkat WLB pegawai Subbagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan sebagai dasar perbaikan lingkungan kerja

METODE

Metode psikoedukasi dalam kegiatan ini menggunakan media poster sebagai sarana penyampaian. Psikoedukasi sendiri merupakan proses pemberian informasi atau pemahaman psikologis kepada individu maupun kelompok (Lukens & McFarlane, 2004). Kegiatan ini dilaksanakan secara langsung atau tatap muka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan psikoedukasi berlangsung di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan pada tanggal 27 Maret 2025. Kegiatan ini dilakukan melalui metode presentasi dengan menyampaikan materi *work-life balance* yang telah disiapkan, kemudian dilanjutkan dengan sesi refleksi bersama para peserta.



Gambar 1: Materi Work- Life Balance

Penulis melaksanakan psikoedukasi mengenai *work-life balance* dengan memaparkan materi menggunakan media Microsoft PowerPoint. Setelah penyampaian materi, dilakukan sesi refleksi bersama staf karyawan guna membangun kesadaran terhadap diri dan kehidupan pekerjaan mereka. Di akhir sesi, peneliti membagikan kuesioner untuk mengukur sejauh mana pemahaman partisipan terhadap materi yang disampaikan.

Selain itu, peneliti juga melakukan evaluasi langsung dengan menyebarkan kuesioner guna mengetahui tingkat *work-life balance* pada pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.



Gambar 2: Pengisian Kuisisioner

Berdasarkan hasil kegiatan pengabdian masyarakat terkait *Work-Life Balance* (WLB) pada pegawai Subbagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan, diketahui bahwa pada dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL), mayoritas responden (64,8% atau 79 orang) berada pada kategori rendah, 18% (22 orang) pada kategori sedang, dan 17,2% (21 orang) tergolong tinggi. Meskipun terdapat tanggapan positif terhadap pernyataan seperti “Saya bisa mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi,” masih ditemukan indikasi gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi. Hal ini tercermin dari tingginya respons terhadap pernyataan seperti “Saya merasa pekerjaan sering membuat saya kehilangan waktu bersama keluarga atau teman.” Temuan ini mengindikasikan bahwa dimensi WIPL masih menjadi aspek yang memerlukan perhatian, karena sejumlah pegawai masih merasakan dampak

negatif pekerjaan terhadap kehidupan personal mereka.

Pada dimensi *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, mayoritas responden (60,7%) berada pada kategori rendah, menunjukkan bahwa kehidupan pribadi tidak banyak mengganggu pekerjaan. Namun, 27% responden berada di kategori tinggi, menandakan masih ada pegawai yang menghadapi tantangan dalam memisahkan urusan pribadi dan profesional.

Untuk dimensi *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*, sebagian besar responden (77%) berada pada kategori sedang, menunjukkan bahwa kehidupan pribadi memberi kontribusi positif terhadap pekerjaan meski belum optimal. Tidak ada responden yang tergolong dalam kategori tinggi.

Sedangkan pada dimensi *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*, seluruh responden terbagi antara kategori rendah (19,7%) dan sedang (80,3%), tanpa ada yang mencapai kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa manfaat pekerjaan terhadap kualitas kehidupan pribadi belum dirasakan secara maksimal.

Secara keseluruhan, hasil menunjukkan bahwa tingkat *Work-Life Balance* pegawai berada pada kategori sedang. Interferensi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi relatif rendah, namun dampak positif timbal balik antara keduanya masih moderat. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi peningkatan WLB untuk menunjang kesejahteraan dan produktivitas pegawai secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa meskipun kondisi *Work-Life Balance* pegawai belum mengkhawatirkan,

perbaikannya tetap diperlukan. Penyesuaian beban kerja, peningkatan fleksibilitas, serta dukungan psikososial di lingkungan kerja menjadi strategi penting untuk menciptakan suasana kerja yang sehat dan produktif. Hasil ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pengembangan kebijakan organisasi yang lebih responsif terhadap kebutuhan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pegawai

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih Dinas Perhubungan
Provinsi Sumatera Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, G., Rahmiati, F., & Chani Wudd, D. A. (2023). Women's Work-Life Balance During Pandemic Covid 19. *JHSS (JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL STUDIES)*, 7(1), 144–149. <https://doi.org/10.33751/jhss.v7i1.6321>
- Barella, Y., Fergina, A., Mustami, M. K., Rahman, U., & Alajaili, H. M. A. (2024). Quantitative Methods in Scientific Research. *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, 15(1), 281. <https://doi.org/10.26418/j-psh.v15i1.71528>
- Basil, D., & Thomas, J. (t.t.). Work-Life Balance of Employees: An Organizational Context of Middle East. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24, 2020.
- Kusuma, S. V., & Ali, H. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi

- Kasus PT. XYZ). Vol. 2, No. 3.*
<https://doi.org/10.38035/jhesm.v2i3>
- Mathew, R. V., & Natarajan, P. (2011). An exploratory study on the work-life balance of women entrepreneurs in South India. Dalam *Article in Asian Academy of Management Journal*.
<https://www.researchgate.net/publication/265879465>
- Minarika, A., Purwanti, R. S., Muhidin, A., Ekonomi, F., & Galuh, U. (t.t.). *PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Studi pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran)*.
- Muliawati, T., & Surabaya, U. N. (2020). *PERAN WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MILENIAL: STUDI LITERATUR Agus Frianto*.
- Nafis, B., Chan, A., & Raharja, S. J. (2020). Analisis Work-Life Balance para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI dan MANAJEMEN BISNIS*, 8(1), 115–126.
<https://doi.org/10.30871/jaemb.v8i1.1250>
- Nurhabiba, M. (2020). *Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan*. 8(2), 277–295.
<http://ejournal.umm.ac.id/index.php/cognicia>
- Pradita, N. Y., Franksiska, R., Kristen, U., & Wacana, S. (t.t.). Jurnal Bisnis dan Manajemen *WORK-LIFE BALANCE: A PERSPECTIVE OF MULTINATIONAL CORPORATION (MNCs)* EMPLOYEE. Dalam *Journal of Occupational Health Psychology* (Vol. 14, Nomor 4).
<http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm>
- Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (2 ed., Vol. 5). ALFABETA, cv.
www.cvalfabeta.com
- Vebiola, F., Gaol, L., Deti, R., Yusuf, R., Lumban, F. V., Universitas, G., Parahyangan, K., Regina, B., Universitas, D., & Yusuf, B. R. (2023). *ANALISIS WORK LIFE BALANCE PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI BANDUNG*.
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2019). THE WORK-LIFE BALANCE OF BLUE-COLLAR WORKERS: THE ROLE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND BURNOUT. *Jurnal Psikologi Ulayat*.
<https://doi.org/10.24854/jpu02019-238>