

GAMBARAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA PROFESI PERAWAT SELAMA MASA PANDEMI COVID-19, DI RUMAH SAKIT DI JABODETABEK

Samuel Nugraha¹, Rini Sugiarti², Fendy Suhariadi³

¹Universitas Semarang, Semarang, Indonesia

²Universitas Semarang, Semarang, Indonesia

³Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia

Samuelnugraha1107@gmail.com

Abstract: *At this time, the world is still facing a global pandemic, and one of them is Indonesia. It's causes of the global pandemic was caused by the virus disease 2019, or Covid-19. The impact of the global pandemic in the world, has resulted in a high case fatality rate. Nurses have an important role in efforts to treat patients who have infected COVID-19 virus. The soaring number of infection cases makes nurses have to work extra in an effort to treat patients optimally. In addition to serving as nurses, they also serve as heads of families who are responsible for their own families. These two roles demand a balanced performance. A balance between work and personal life is needed so that individuals can balance work with other activities outside of work. The purpose of this study was to describe the work-life balance of nurses during the COVID-19 pandemic in hospitals in Jabodetabek. This research is expected to be able to contribute to the science of psychology, especially those related to work-life balance in the context of health workers. This study used a qualitative approach with purposive sampling technique, involving 2 nurses aged 35 years old and 37 years old. Data were obtained using in-depth interviews (in-depth interviews). The results showed that of the four dimensions of work-life balance, 2 of them indicated the achievement of balance. The unbalanced dimensions are WIPL (work Interference with Personal Life) and PLIW (Personal Life Interference with Work). Thus, the subject has not been optimal in balancing his work life with his personal life due to the type of work as a nurse during this pandemic who must be prepared when receiving an emergency call. This subject tends to be difficult to divide time proportionally between work life and personal life.*

Keyword: *work-life balance, qualitative, nurse, pandemic COVID-19*

Abstrak: Pada saat ini, dunia masih menghadapi pandemi global, dan salah satunya termasuk Indonesia. Penyebab pandemi global tersebut dikarenakan oleh *virus disease* 2019, atau disingkat Covid-19. Dampak dari pandemi global di dunia, mengakibatkan tingginya angka kematian kasus. Melonjaknya angka kasus infeksi membuat Tenaga Kesehatan (Nakes), salah satunya adalah Perawat yang harus bekerja secara ekstra dalam upaya menangani pasien secara optimal. Perawat memiliki peran yang penting dalam upaya penanganan pasien yang terinfeksi virus COVID-19. Selain bertugas sebagai Perawat, mereka bertugas sebagai kepala keluarga yang bertanggungjawab bagi keluarganya sendiri. Kedua peran ini menuntut performa yang seimbang. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi diperlukan supaya individu dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan aktivitas yang lain di luar pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran *Work-life Balance* pada Perawat selama masa pandemic COVID-19 di Rumah Sakit di Jabodetabek. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih dalam keilmuan psikologi, khususnya yang berkaitan dengan *work-life balance* pada konteks tenaga kesehatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik *purposive sampling*, melibatkan 2 orang perawat yang berusia 35 tahun dan 37 tahun. Data diperoleh menggunakan wawancara mendalam (*indepth interview*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari empat dimensi *work-life balance*, 2 diantaranya menunjukkan tercapainya keseimbangan. Dimensi yang belum seimbang yaitu WIPL (*work Interference with Personal Life*) dan PLIW (*Personal Life Interference with Work*). Dengan demikian, subjek belum optimal dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya dikarenakan jenis pekerjaan sebagai perawat di masa pandemic ini yang harus

siap-siaga ketika mendapatkan panggilan *emergency*. Hal ini subjek cenderung sulit untuk membagi waktu secara proporsional antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya.

Kata Kunci: work-life balance, kualitatif, perawat, pandemic COVID-19

Pendahuluan

Pada saat ini, dunia masih menghadapi pandemi global, dan salah satunya termasuk Indonesia. Penyebab pandemi global tersebut dikarenakan oleh *virus disease* 2019, atau disingkat Covid-19. *Corona Virus Disease* (Covid-19) adalah kelompok virus yang bisa menyebabkan penyakit, baik itu pada manusia maupun pada hewan, pada manusia bisa menyebabkan infeksi saluran pernafasan mulai dari flu biasa sampai penyakit yang serius seperti *Middle East Respiratory Syndroma* (MERS) dan syndroma pernafasan akut berat / *Severe Acute Respiratory Syndroma* (SARS).

Menurut (WHO, 2020) Covid-19 merupakan penyakit menular yang pertama ditemukan di Wuhan Tiongkok pada bulan Desember 2019. Komisi Kesehatan Nasional (NHC) Republik Rakyat Tiongkok kemudian mengumumkan hal itu dengan Corona Virus Novel, sekarang bernama Covid-19 yang menjadi pandemi di dunia pada saat sekarang (Kompaspedia, 2020). Gejala tersering pada pasien COVID-19 adalah demam, batuk kering, dan fatigue. Gejala lain yang dapat ditemukan adalah batuk produktif, sesak napas, sakit tenggorokan, nyeri kepala, myalgia / artralgia, menggigil, mual / muntah (Adityo, 2020). Periode waktu antara paparan virus dan munculnya gejala biasanya sekitar lima hari, tetapi dapat berkisar dari dua hingga empat belas hari.

Dilansir dari (<https://covid19.go.id/>, diakses per 5 Agustus 2021), sebanyak 199.466.211 kasus COVID-19 telah dilaporkan di 223 negara, yang mengakibatkan 4.244.541 kematian. Di Indonesia, Pemerintah Republik Indonesia telah melaporkan 3.532.567 kasus yang dikonfirmasi, sebanyak 524.011 pasien aktif, sebanyak 2.907.920 yang telah sembuh dan 100.636 meninggal terkait dengan COVID-19.

Menurut berbagai sumber berita, pada pertengahan tahun 2021 terdapat peningkatan pasien COVID-19 yang secara tajam, sehingga mengakibatkan penurunan Tingkat Ketersediaan Tempat Tidur / *Bed Occupancy Rate* terus meningkat, dan hampir merata di seluruh Indonesia. Pasien yang telah melakukan *screening* / pemeriksaan di Laboratorium. Klinik atau Puskesmas, harus dirujuk di Rumah Sakit untuk mendapatkan penanganan yang intensif, karena beberapa pasien telah mengalami gejala yang berat, sehingga harus segera diberikan Tindakan. Ketersediaan Tempat Tidur (BOR) ini merupakan indikator bahwa semakin banyak pasien yang memenuhi ruang rawat inap di Rumah Sakit.

Melonjaknya angka kasus infeksi membuat Tenaga Kesehatan (Nakes), salah satunya adalah Perawat yang harus bekerja secara ekstra dalam upaya menangani pasien secara optimal. Perawat memiliki peran yang penting dalam upaya penanganan pasien yang terinfeksi virus COVID-19. Perawat sangat berperan sebagai pelaksana dalam memberikan pelayanan kesehatan terhadap pasien. Salah satunya ialah perawat. Menurut UU Republik Indonesia No. 38 tahun 2014 Tentang Keperawatan menetapkan bahwa definisi Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun luar negeri yang diakui pemerintah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Tugas seorang perawat di rumah sakit ialah mengawasi dan mengontrol kondisi perkembangan pasien yang berada dalam perawatan. Disamping itu, dalam menjalankan tugasnya, seorang perawat dituntut untuk selalu siap siaga dalam melayani kebutuhan pasien dengan tepat dan bertanggung jawab. Maka dari itu, perawat menjadi komponen penting yang ada di rumah sakit karena perawat merupakan subyek utama dalam memberikan pelayanan kesehatan secara langsung kepada pasien selama 24 jam (Nurhayani dkk, 2012).

Dampak dari sistem kerja 24 jam tersebut mengharuskan seorang perawat bekerja sesuai dengan sistem shift yang telah ditentukan oleh Kepala Bagian. Pada umumnya, pembagian sistem shift / kerja dibagi menjadi 3 shift yaitu pagi, siang dan malam dengan perkiraan waktu kerja sekitar 8 jam / shift sesuai dengan kebijakan yang ada pada masing-masing rumah sakit. Perawat di Rumah Sakit ini dituntut untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan teknis secara medis dan membutuhkan konsentrasi yang tinggi, seperti tingkat ketergantungan pasien. Perawat dituntut juga untuk memenuhi kebutuhan psikologis, sosial dan spiritual pasien, selain itu mereka juga memiliki tugas administratif.

Beban kerja perawat sangat rentan mengalami kelelahan atau stress kerja yang berdampak terhadap menurunnya produktifitas perawat tersebut. Selain itu, tuntutan dari pihak rumah sakit kepada para perawat untuk bekerja secara profesional dalam melayani pasien, mengakibatkan tingginya aktivitas yang dilakukan untuk menangani pasien secara signifikan berpengaruh terhadap performa kerjanya (Nurjanah, 2017). Dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga medis di rumah sakit dengan aktivitas dan tuntutan pekerjaan yang banyak, seorang perawat tetap memiliki peran yang lain diluar pekerjaannya. Adanya beragam peran yang wajib dijalani ini, dapat menyebabkan konflik internal saat lebih dari dua peran terjadi dalam satu waktu, dan terdapat peran yang menghambat peran lainnya. Kondisi ini sangat umum terjadi pada perawat yang sudah menikah, selain berperan

sebagai seorang perawat kesehatan di rumah sakit juga harus menjalankan peran lainnya di rumah baik sebagai seorang suami, ayah, maupun sebagai anggota keluarga. Menurut Rizkiana (2015) menyatakan bahwa pekerjaan dan keluarga adalah domain yang paling penting di dalam kehidupan seseorang, sehingga sering menimbulkan konflik. Konflik yang disebabkan kesenjangan antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak kepada hasil produktivitas kerja yang rendah (Risna dkk., 2017).

Menurut interview dengan salah satu subyek mengatakan, pada pertengahan tahun ini (mulai Juli 2021) terdapat peningkatan secara drastis pasien COVID jika dibandingkan gelombang awal COVID-19. Masa penyebaran virus dan angka pasien terus meningkat secara tajam. Ketersediaan kamar di Rumah Sakit semakin berkurang. Keadaan seperti ini yang membuat dampak yang buruk pada profesi tersebut, baik pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi perawat. Banyak kasus-kasus para perawat seperti kelelahan, etika yang lebih ketat dalam melayani kesehatan selama pandemi, hingga kekhawatiran dalam sisi psikologis dimana para perawat khawatir akan menjadi *carrier* (pembawa) virus setelah bertugas sebagai seorang perawat.

Work-life balance adalah pencapaian kepuasan dari pengalaman hidup setiap individu yang dimana membutuhkan energi diri sendiri seperti waktu dan komitmen yang juga turut berkontribusi dalam pekerjaannya (Kirchmayer, dalam Shobita & Sudarsan, 2014). *Work-life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang di dalamnya terdapat *individual behavior* dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri *work-life balance* terletak dalam kaitannya dengan aspek kesuksesan karyawan dalam menyeimbangkan antara kerja dan *personal life* dan menghadapi konflik mereka dalam usaha menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi (Fisher, Bulger, Smithn, dalam Novelia, 2013). Makna dari keseimbangan ini adalah kemampuan individu dalam menghadapi dan menyesuaikan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan pribadinya. Apabila melihat situasi pandemic global seperti seperti sekarang ini, kondisi work life balance yang dimiliki para perawat sangat rentan mengalami penurunan akibat merebaknya wabah ini. Hal ini menyebabkan para perawat harus ekstra lebih keras dan maksimal dalam menangani dan merawat pasien dibandingkan situasi sebelum adanya COVID 19 ini.

Work-life balance adalah pencapaian kepuasan dari pengalaman hidup setiap individu yang dimana membutuhkan energi diri sendiri seperti waktu dan komitmen yang juga turut berkontribusi dalam pekerjaannya (Kirchmayer, 2014). *Work-life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain

diluar kerja yang di dalamnya terdapat *individual behavior* dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri *work-life balance* terletak dalam kaitannya dengan aspek kesuksesan karyawan dalam menyeimbangkan antara kerja dan *personal life* dan menghadapi konflik mereka dalam usaha menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi (Fisher, Bulger, Smith, dalam Novelia, 2013). *Work-life balance* yang dimaksud yaitu karyawan dapat secara fleksibel menggunakan durasi kerjanya untuk mencapai keseimbangan dengan melakukan kegiatan lain seperti memenuhi tanggung jawab keluarga, hobi, seni, maupun studi sehingga karyawan tersebut tidak hanya berfokus pada satu hal yakni pekerjaannya saja (Hartog dalam Moedy, 2013; Moedy dalam Ganaphati, 2016).

Adapun dimensi *Work-life Balance* menurut pendapat ahli lainnya yaitu Hayman (dalam Wenno, 2018) yang menyatakan bahwa *work-life balance* dapat diukur dan dijelaskan lebih lanjut melalui aspek-aspek sebagai berikut : a) WIPL (*Work Interference with Personal Life*), aspek ini mengungkapkan bahwa terdapat campur tangan dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi. Sehingga memberikan dampak negatif pada kehidupan pribadi individu tersebut. Biasanya interferensi ini mengindikasikan rendahnya *work-life balance* pada diri seseorang. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu kehidupannya pribadinya. Contohnya, perawat yang bekerja secara ekstra waktu yang dikarenakan pasien yang belum tertangani, sehingga membuat perawat menghabiskan waktu lebih lama untuk bekerja dibanding dengan kehidupan pribadi. b) PLIW (*Personal Life Interference with Work*), aspek ini menjelaskan terdapat campur tangan dari kehidupan pribadi pada pekerjaan. Sehingga menyebabkan adanya ketidakefektifan bahkan penurunan performa individu dalam pekerjaannya. Biasanya interferensi ini mengindikasikan rendahnya *work-life balance* pada diri seseorang. Misalnya, apabila individu memiliki masalah di dalam kehidupannya pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja. Contohnya, perawat yang memiliki masalah pribadi dengan pasangannya dan belum terselesaikan, membuat perawat menjadi tidak bersemangat saat sedang bekerja hal ini akan menghambat dalam mengerjakan target pekerjaan yang harus dipenuhi. c) PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*), mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupannya pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan. Contohnya, saat Perawat dalam keadaan *mood* yang baik dikarenakan kehidupan pribadi (keluarga), maka perawat lebih bersemangat dalam melakukan tugas atau tanggungjawabnya. d) WEPL (*Work Enhancement of Personal*

Life), mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Contohnya, pelatihan *hardskill* dan *softskill* yang didapatkan Perawat dari Rumah Sakit, dapat digunakan untuk kehidupan pribadi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan di salah satu Rumah Sakit X di Bekasi yang merupakan Rumah Sakit Rujukan penanganan COVID-19, semua perawat yang bekerja harus mengikuti regulasi protokol kesehatan yang berlaku sesuai anjuran dari pemerintah. Salah satu prosedur penanganan pasien adalah dengan menggunakan APD selama 10 jam saat bekerja. Khususnya pada para perawat yang berdampingan langsung oleh para pasien yang sudah terpapar COVID 19 menyebabkan perawat harus lebih berhati-hati baik dalam melakukan interaksi fisik maupun kontak langsung. Petugas medis yang merawat para pasien Covid-19 sangat rawan terinfeksi virus mematikan. Para petugas medis tidak bisa seperti masyarakat pada umumnya melindungi dirinya di dalam rumah. Mereka harus mempertaruhkan nyawa menangani pasien virus korona Covid-19 dengan risiko penularan yang sangat besar. Tak hanya itu, mereka pun harus hidup terpisah dengan keluarga dan orang yang disayang selama berminggu-minggu untuk menghindari penularan virus lebih luas. Para petugas medis ini tidak hanya gelisah dalam merawat pasien virus korona Covid-19. Pikiran mereka mungkin juga terusik dengan terbatasnya alat perlindungan diri (APD) dan perubahan protokol rumah sakit yang begitu cepat.

Hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan 2 orang perawat yang merupakan perawat RS X Kota Bekasi. Narasumber pertama menyatakan bahwa selama satu setengah tahun bekerja di rumah sakit, ia kurang mampu menjaga keseimbangan kerja-kehidupan. Hal tersebut disebabkan karena tingkat *pressure* yang tinggi dalam menangani pasien-pasien, terlebih saat pandemi global ini. Hal ini selaras dengan Narasumber kedua, yakni seorang Perawat di RS X di Jakarta, pada kasus penyebaran COVID-19 yang meningkat secara tajam, ia harus selalu *standby* menunggu panggilan jika terdapat kekurangan perawat di Rumah Sakit, sehingga waktu untuk bertemu keluarga menjadi berkurang.

Dari kedua hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan sementara bahwa tingkatan work life balance pada perawat mengalami penurunan, terlebih pada saat pandemic ini, narasumber yang berprofesi sebagai perawat dengan tuntutan pekerjaan dan waktu pekerjaan yang banyak. Permasalahan-permasalahan tersebut biasanya muncul ketika perawat tidak bisa menyeimbangkan tugas dari peran-peran tersebut, terutama antara waktu pada saat bekerja dengan waktu untuk kehidupan pribadi dan keluarga. Sebagai

contoh, jam kerja yang panjang berakibat pada kurangnya waktu ketika berada dirumah, ataupun melewati aktivitas bersama keluarga. Oleh sebab itu, konsep dalam menyeimbangkan berbagai peran atau yang dikenal dengan istilah *Work-Life Balance* (WLB) dapat dijadikan solusi atas permasalahan ini. Pengaplikasian konsep work life balance dapat berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan terhadap pasien selama 24 jam yang dilakukan oleh para perawat (Risna, 2017). Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui "Gambaran *Work-life Balance* pada Perawat selama masa pandemi COVID-19 di Rumah Sakit di Jabodetabek"

Metode

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif efektif digunakan untuk memperoleh informasi yang spesifik mengenai nilai, opini, perilaku dan konteks sosial menurut keterangan populasi. Pendekatan yang dilakukan berupa studi kasus deskriptif. Yin (dalam Unika, 2018) mengemukakan bahwa studi kasus deskriptif merupakan studi yang mengeksplorasi suatu masalah dengan batasan dan urutan terperinci, memiliki pengambilan data yang mendalam, dan menyertakan berbagai informasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan berbagai pendekatan yang paling representatif untuk penelitian kualitatif. Partisipan penelitian merupakan sumber data utama. Dalam penelitian ini partisipan dipilih secara *purposive*, yaitu teknik pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu (Poerwandari, 2001). Adapun kriteria partisipan dalam penelitian ini yaitu perawat, pria, sudah menikah, dan telah bekerja minimal 1 tahun. Diperoleh dua orang perawat yang bersedia menjadi partisipan. Mereka bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit X di Bekasi dan Jakarta.

Teknik pengumpulan data adalah dengan wawancara terstruktur, dengan pedoman yang disusun secara sistematis berdasarkan konsep *work-life balance* menurut Fisher, Bulger, & Smith (2009). Wawancara termasuk dalam kategori *in-depth interview* (wawancara mendalam) yang pelaksanaannya lebih bebas serta terbuka dengan meminta pendapat dan ide-ide dari partisipan. Selain itu, wawancara dilakukan agar peneliti mendapat data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Adapun pengolahan data menggunakan metode *coding* mengacu pada ke-4 dimensi *work-life balance*, yaitu: WIPL (*Work Interference with Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference with Work*), PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*), dan WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*). *Coding* dimaksudkan untuk dapat mengorganisasikan dan mengurutkan data

Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada tinjauan terhadap dimensi-dimensi *work-life balance* menurut Fisher, Bulger, & Smith (2009), yaitu: WIPL (*Work Interference with Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference with Work*), PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*), dan WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*). Adapun yang menjadi subjek adalah Partisipan 1 merupakan perawat di salah satu Rumah Sakit di Bekasi, dan Partisipan 2 merupakan perawat di salah satu Rumah Sakit di Jakarta.

Dimensi WIPL

Work Interference with Personal Life

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada partisipan.

Partisipan A merasa bahwa beberapa aktivitas menurutnya seimbang dan ada yang belum. Kegiatan lain yang masih rutin dilakukan adalah berinteraksi dengan anak-anak untuk bermain, dan makan bersama dengan keluarga. Pada relasi sosial dengan lingkungannya, ia masih aktif untuk main badminton dengan tetangga komplek di rumahnya. Pada awalnya keluarga sampai keberatan dengan sistem kerja tersebut, namun lambat laun keluarga mengerti dengan tugasnya sebagai seprang perawat. Sebagaimana dikomunikasikan sebagai berikut : "*Awal-awalnya sih pernah dapat complain dari istri dan anak, tetapi makin kesini mereka jadi faham akan kesibukan orang tua nya*"

Padahal sebelum pandemi ini, ia *intens* untuk melakukan komunikasi dengan telepon seluler atau *video call* bersama anak dan istri, saat ketika senggang, namun untuk kondisi saat ini semakin berkurang, sebab nyaris pekerjaan *full* dan istirahat dipergunakan untuk ibadah dan makan. Hal yang menjadi kendala utama adalah saat harus membuat janji dengan istri atau anak-anak, namun ia harus ke Rumah Sakit untuk membantu rekan-rekan perawat yang lain, yang dikarenakan gelombang COVID semakin tinggi. Hal ini yang membuatnya dilema sebab ia harus komit dengan janji yang ia buat, namun di sisi lain, ia memiliki misi kemanusiaan untuk merawat pasien yang membutuhkan penanganan. Hal ini serupa dengan partisipan B, ia merasa bahwa untuk saat ini, waktu yang ia miliki lebih banyak untuk pekerjaan. Ketika sudah sampai di rumah, ia lebih memilih langsung ke rumah untuk beristirahat, untuk memulihkan tenaganya. Di senggang waktunya ia pergunakan untuk bermain atau menonton film bersama anaknya. Selama pandemi, ia nyaris tidak ada waktu untuk menjalin relasi dengan teman-temannya.

Me-time yang biasanya ia pergunakan untuk *gym* dan perawatan tubuh, itupun juga sangat berkurang. Di akhir pekan yang ia punya, ketika berada di rumah, untuk

quality-time ia pergunakan untuk *treadmill*, untuk menjaga dirinya tetap bugar. Sama seperti partisipan A, kendala utama saat ini adalah ia harus lebih banyak *standby* selama masa pandemi ini, dimana ia harus sigap ketika mendapatkan panggilan untuk ke Rumah Sakit untuk segera memberikan penanganan kepada pasien. Keluarga sudah memaklumi hal ini, sudah diberikan pengertian bahwa tugas tersebut merupakan misi kemanusiaan. Seperti yang ia sampaikan, melalui percakapan berikut : *"Selama pandemi ini, jadwal cukup mengganggu karena harus standby jika ada kekurangan personil perawat. Lalu jadwal yang sudah dibuat the most could't be perfect realizationi, karna di lapangan pasien cukup padat."*

Fakta di atas dapat kita review kembali terkait dengan dimensi WIPL. Realita ini mengakibatkan situasi pekerjaan / profesi yang ia miliki dapat mengganggu kehidupan pribadinya. Dari hasil wawancara kedua subjek ini sama-sama mengatakan bahwa pekerjaan ini bersifat *urgent, emergency*, sehingga penuh dengan kesiapsiagaan.

Dimensi PLIW

(Personal Life Interference with Work)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan partisipan A, ia menyatakan bahwa ia cukup dapat mengatasi permasalahan pribadi / keluarga selama masih bisa ditangani. Saat ada acara keluarga, ia perlu mengajukan cuti jauh-jauh hari sebelum ia mengikuti acara tersebut. Namun jika anaknya sedang dalam keadaan yang kurang baik, maka ia harus memiliki ekstra waktu untuk menenangkannya, sehingga harus datang terlambat ke Rumah Sakit. Seperti yang disampaikan sebagai berikut : *"Kalo pekerjaan, InsyaAllah saya masih berusaha untuk se-profesional mungkin. Kalo anak rewel, jadi saya ngikutin keinginan anak dulu, sehingga kadang datang kerjanya telat."*

Senada dengan subject B, ia menyatakan bahwa tidak terlalu sulit untuk mengatur kehidupan pribadi dan pekerjaannya, seperti yang disampaikan berikut : *"Untuk urusan pribadi, tidak terlalu sulit Mas, masih bisa ngatur. Komunikasi dengan keluarga juga cukup baik. Saya komunikasi dengan istri dan anak ketika senggang, baik saat tiba di RS, istirahat, sholat ato yang lain."*

Namun jika dalam keadaan mendesak seperti anak atau istri sedang sakit, hal ini yang dapat mengganggu konsentrasi, fokus atau *mood* kerja ybs. Seperti yang disampaikan sebagai berikut : *"Pekerjaan saya merasa terganggu kalo istri / anak2 saya sakit.. itu kepikiran terus. Kalo kluarga sakit, pembantu juga ga ada,, bikin konsentrasi buyar."*

Hasil interview di atas menunjukkan bahwa kedua partisipan mengalami keadaan yang terganggu dalam hal pekerjaan yang diakibatkan oleh kehidupan pribadinya. Partisipan kurang mampu dalam mengatur kehidupan pribadinya bila dalam keadaan yang *emergency* atau mendesak. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Gathot Himawan (2020) yang menemukan bahwa dimensi PLIW yang rendah sehingga berdampak pada pekerjaannya.

Dimensi PLEW

(Personal Life Enhancement of Work)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam bekerja. Misalnya, apabila individu merasa senang oleh karena kehidupan pribadinya yang menyenangkan, maka akan dapat membuat suasana hati saat bekerja menjadi menyenangkan pula.

Berdasarkan jawaban wawancara terhadap partisipan A kehidupan pribadi yang mendukungnya performa kerjanya selama di Rumah Sakit. Ybs menggunakan kesempatan untuk bercanda dengan anak-anak atau membina hubungan yang baik dengan pasien. Menurut ybs ia memiliki jiwa sosial dan rasa empati yang tinggi sehingga dapat mendukung pekerjaannya sebagai perawat. Seperti yang disampaikan ybs, sbb : *"Saya punya jika sosial dan empati yang tinggi, sehingga itu dapat mendukung pekerjaan saya sebagai perawat. Saya mencintai keluarga saya, jika mereka bahagia, dapat memacu semangat kerja saya. keluarga saya cukup bahagia. Kalo pas lagi libur suka bercanda, main... jadi saya ga beban, dang a ngrasa feeling guilty"* Ia merasa kebahagiaan ini dapat memberikan energy untuk bekerja.

Pada partisipan B, mengatakan hal yang sama bahwa menurutnya kehidupan pribadinya sangat mendukung performanya selama bertugas di Rumah Sakit. Ia merasa bahwa memiliki keluarga, dan kerabat yang bahagia, membuatnya semakin bersemangat untuk bekerja lebih baik lagi. Selain itu, ia merasa puas ketika mendapatkan apresiasi dari pasiennya yang pernah dirawat, seperti yang disampaikan oleh ybs, sbb : *"Ada salah satu testimony pasien yang tiba-tiba bertemu di mall atau dimana, lalu menyapa saya dan mengucapkan terimakasih, lalu ada keluarga yang mendengar.. itu salah satu semangat untuk saya bekerja lebih baik lagi"*

Jika mengacu pada dimensi ini, maka dukungan keluarga dan lingkungan kerja berdampak positif pada tercapainya *work-life balance*, yakni membuat subjek merasa bahagia, memacu semangat dan menambah energi ketika bekerja. Hal ini merupakan penguatan yang positif untuk meningkatkan performa kerjanya selama di Rumah Sakit. Hal

ini merupakan faktor yang berpengaruh dalam menjalankan misi kemanusiaan, khususnya di masa pandemi ini.

Dimensi WIPL

Work Enhancement of Personal Life

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu, misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, bermanfaat untuk kehidupan sehari-hari. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, partisipan A menyatakan bahwa profesinya sebagai Perawat, merupakan *passion* yang ia miliki sejak ia memilih studi tersebut. Ia memiliki kebahagiaan setelah selesai melakukan rutinitas hariannya dalam merawat pasien, seperti yang disampaikan, sebagai berikut : *"Melihat mereka (pasien) tertangani, sehat kembali dan dapat tersenyum.. itu bikin energi tersendiri untuk saya Mas. Mood saya senang kalau pekerjaan sudah selesai, saya dapat kembali ke keluarga saya."*

Hal yang sama disampaikan oleh Subjek B, menurutnya, menolong orang itu adalah kepuasan tersendiri, sehingga membuatnya lebih terpacu untuk bekerja lebih baik. Menurutnya, pekerjaan ini tidak hanya digunakan ketika melayani pasien, namun bisa ia lakukan ketika merawat keluarganya sendiri. Seperti yang disampaikan ybs, demikian : *"Pekerjaan di RS untuk menangani pasien dapat saya lakukan di rumah untuk keluarga saya. saya dapat melakukan tindakan ringan untuk penanganan medis, seperti menangani luka karena sakit atau karena kecelakaan"*

Berdasarkan hasil wawancara di atas, pada dimensi WIPL ini, kedua subjek menyatakan bahwa pekerjaan sebagai perawat ini mampu meningkatkan kualitas hidupnya seperti ; memiliki kepuasan tersendiri ketika pasien sudah sembuh, dan juga mampu melakukan tindakan kecil jika keluarganya membutuhkan penanganan medis di rumah.

Kesimpulan

Berdasarkan dimensi WIPL (*Work Interference with Personal Life*), pekerjaan kedua subjek ini dapat mengganggu kehidupan pribadi, terutama kesiap-siagaan ketika berada di luar Rumah Sakit. Berdasarkan dimensi PLIW (*Personal Life Interference with Work*) ditemukan bahwa kedua subjek mengalami keadaan yang terganggu dalam hal pekerjaan yang diakibatkan kehidupan pribadinya. Hasil interview di atas menunjukkan bahwa kedua Partisipan kurang mampu dalam mengatur kehidupan pribadinya bila dalam keadaan yang *emergency* atau mendesak. Berdasarkan dimensi PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) ditemukan bahwa kehidupan pribadi berdampak positif pada tercapainya *work-life balance*. Kedua subjek merasa bahagia, memacu semangat dan menambah energi ketika

bekerja. Hal ini merupakan penguatan yang positif untuk meningkatkan performa kerjanya selama di Rumah Sakit. Hal ini merupakan faktor yang berpengaruh dalam menjalankan misi kemanusiaan, khususnya di masa pandemi ini.

Berdasarkan dimensi WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) ditemukan bahwa kedua subjek menyatakan bahwa pekerjaan sebagai perawat ini mampu meningkatkan kualitas hidupnya seperti ; memiliki kepuasan tersendiri ketika pasien sudah sembuh, dan juga mampu melakukan tindakan kecil jika keluarganya membutuhkan penanganan medis di rumah. Berdasarkan hasil pembahasan ke-4 dimensi *Work-life Balance* yang peneliti jadikan acuan, dapat disimpulkan bahwa kedua partisipan belum mampu secara optimal dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadinya. Hal ini dikarenakan jenis pekerjaan sebagai perawat di masa pandemi ini yang harus selalu *standby* ketika mendapatkan panggilan tugas di Rumah Sakit, meskipun pada saat hari libur. Banyaknya rekan perawat yang terpapar membuat penanganan pasien juga *over-load*, sehingga dalam hal ini, subjek cenderung sulit untuk membagi waktu secara proporsional antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah waktu wawancara dengan kedua subjek ini, sebab beberapa kali adanya pembatalan pertemuan wawancara. Hal ini disebabkan karena jadwal kedua subjek ini sering berganti-ganti, oleh sebab itu peneliti membutuhkan waktu yang relatif lama untuk melakukan wawancara kepada subjek tersebut. Selain itu, selama masa pandemi ini belum bisa dilakukan tatap muka, sehingga wawancara dilakukan secara *virtual online* sebanyak 2 – 3 kali pertemuan per subjeknya.

Untuk mengurangi bias tersebut, maka dapat dilakukan proses triangulasi yang lebih detail. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah penelitian sejenis dengan menggunakan metode kuantitatif yang dapat menggunakan sampel yang lebih banyak, sehingga dapat dilakukan generalisasi terhadap hasil penelitian.

Referensi

- Adityo. 2020. *Coronavirus Disease 2019: Tinjauan Literatur Terkini Coronavirus Disease 2019: Review of Current Literatures*. Departemen Ilmu Penyakit Dalam Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia - RSUPN dr. Cipto Mangunkusumo, Jakarta.
- Covid19, 2021. "Informasi COVID-19", <https://covid19.go.id/>, diakses 5 Agustus 2021 pukul 08.00
- Ganapathi, I Made Devan, Alini Gilang. 2016. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero. E-Jurnal Ecodemica, Vol. IV No. 1 April 2016. Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom Bandung.
- Gathot Himmawan, 2020. Jurnal. Gambaran *Work-Life Balance* Pada Prajurit Wanita Yang Berperan Ganda Di Dinas X TNI-AL Surabaya. Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga
- Unika, 2018. Jurnal. Menggunakan Studi Kasus sebagai Metode Ilmiah dalam Psikologi. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

- Kompaspedia, 2020. "Paparan Topik Virus dan Korona", <https://kompaspedia.kompas.id/baca/paparan-topik/china-dan-pandemi-covid-19Tahun-2018>, diakses 28 Juli 2021 pukul 10.30.
- Novelia, P. (2013). Hubungan Antara *Work-Life Balance* dan Komitmen Berorganisasi Pada Pegawai Perempuan. Jurnal Universitas Indonesia.
- Nurjanah, S. (2017). Analisis Beban Kerja Tenaga Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kendari Tahun 2016. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat, 2(5).
- Poerwandari, E.K. (2001). Pendekatan Kualitatif Untuk Penelitian Perilaku Manusia. Jakarta: LPSP3 UI.
- Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan.
- Risna, R., Sakka, A., & Yunawati, I. (2017). Pengaruh *Work-life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) terhadap kepuasan kerja perawat pada tenaga kerja perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016. . Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat Unsyiah.
- Risna., Sakka, A., Yunawati, I. (2017). Pengaruh *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Tenaga Kerja Perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan. Vol. 2, No 5. 1-8
- Rizkiana. (2015). Hubungan *Work-Life Balance* dengan Komitmen Organisasi. Yogyakarta: Skripsi Universitas Gajah Mada.
- Shobita, P., & Sudarsan, N. (2014). *Work-Life Balance: A conceptual review International Journal of Advances in Management and Economics*
- Wenno, M. W. 2018. Hubungan Antara *Work-Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT PLN Persero Area Ambon. Jurnal Maneksi, 7(1),47-54
- WHO. (2020). *Infection prevention and control during health care when COVID-19 is suspected. Who Health Organization*, 19 March, 1–5.
- Zuhriana., Nurhayani., & Balqis (2012). Jurnal. Faktor-Faktor yang Berhubungan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bula Kabupaten Seram Bagian Timur. Puskesmas Bula Kabupaten Serang Bagian Timur Maluku dan Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan FKM Unhas Makassar.