

## MENGEMBANGKAN POTENSI DIRI DAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA SITUASI COVID-19

**Evi Syafrida Nasution**

Prodi. Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Borobudur

*e-mail*: evisyafrika@borobudur.ac.id

### **Abstrak**

Pada masa pandemi Covid-19 ini, dampak yang cukup signifikan yaitu terjadinya pemutusan hubungan kerja besar-besaran sehingga tingkat pengangguran semakin meningkat. Selain itu, mahasiswa tingkat akhir yang akan lulus juga membutuhkan pekerjaan, dikarenakan terbatasnya lowongan kerja yang ada maka perlu adanya upaya untuk meningkatkan kompetensi diri agar nantinya dapat bersaing dengan orang lain dan perlu meningkatkan pengetahuan bagaimana menyeimbangkan kehidupan kerja/belajar dan pribadi di masa pandemi ini. Adapun solusi yang ditawarkan yaitu penyuluhan secara daring terkait peningkatan kemampuan/potensi diri dan teknik menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kerja/belajar. Metode transfer IPTEK dilakukan dengan penyuluhan secara daring. Peserta penyuluhan ini adalah mahasiswa dan alumni Universitas Borobudur dan peserta umum (alumni dari universitas lain). Adapun materi yang disampaikan yaitu tentang pengembangan diri dan *work-life balance*. Berdasarkan instrumen evaluasi kegiatan yang diisi oleh seluruh peserta dapat disimpulkan bahwa dengan adanya penyuluhan mengembangkan potensi diri dan *work-life balance* pada situasi Covid-19 ini dapat meningkatkan pemahaman mahasiswa dan alumni tentang *work-life balance* dapat dilakukan ketika pekerja dapat mengatur secara mandiri akan aktivitas pekerjaan dan kehidupannya sehari-hari di rumah. Hal ini membutuhkan manajemen waktu yang baik dan tetap termotivasi untuk bekerja di masa pandemi ini. Selain itu, dalam upaya mendapatkan pekerjaan atau meningkatkan pekerjaan yang lebih baik maka diharapkan calon karyawan dapat meningkatkan kemampuan/potensi diri sesuai dengan pekerjaan yang ingin dituju. Melalui kegiatan penyuluhan ini peserta dapat mengetahui langkah-langkah apa saja yang dapat dilakukan dalam mengembangkan potensi diri.

**Kata Kunci:** Covid-19, Potensi Diri, *Work-Life Balance*

### **Abstract**

During the Covid-19 pandemic, the impact was quite significant, namely the occurrence of massive layoffs so that the unemployment rate continued to increase. In addition, final year students who will graduate also need work, due to the limited available job vacancies, it is necessary to make efforts to improve self-competence so that later they can compete with others and need to increase knowledge on how to balance work/study and personal life during this pandemic. The solutions offered are online counseling related to improving self-ability/potential and techniques for balancing personal and work/study life. The science and technology transfer method are carried out by online counseling. Participants of this counseling are students and alumni of Borobudur University and general participants (alumni from other universities). The material presented is about self-development and work-life balance. Based on the activity evaluation instrument filled in by all participants, it can be concluded that with counseling to develop self-potential and work-life balance in the Covid-19 situation, it can increase student and alumni understanding about work-life balance, which can be done when workers can independently manage their activities. work and daily life at home. This requires good time management and staying motivated to work during this pandemic. In addition, in an effort to get a job or improve a better job, it is hoped that prospective employees can improve their abilities/potential according to the work they want to go to. Through this outreach activity, participants can find out what steps can be taken to develop their potential.

**Keywords:** Covid-19, Self Potential, Work-Life Balance

## PENDAHULUAN

Tenaga kerja saat ini terdiri dari tiga generasi bekerja berdampingan-Generasi Y (lahir antara 1981-2000), Generasi X (lahir antara 1965-1989) dan Baby Boomers (lahir antara 1946-1964). Setiap generasi membawa rangkaian nilai, harapan, sikap, dan faktor motivasi yang berbeda untuk pekerjaan mereka. Gen Y (juga dikenal sebagai Milenial) adalah generasi pertama yang tumbuh dengan internet mereka tidak ingat kapan internet tidak ada. Banyak Milenial yang paham teknologi dan bergantung padanya. Mereka sudah berakhir terstimulasi dan menjadi mudah bosan. Generasi ini memahami bahwa mereka akan berganti pekerjaan setidaknya setiap lima tahun sekali. Dengan demikian, gelar tidak berarti banyak mereka percaya bahwa rasa hormat harus diperoleh berdasarkan pekerjaan, bukan gelar. Milenial berorientasi pada tujuan dan merupakan pemain tim. Namun, mereka sangat mandiri dan merasa diberdayakan. Mereka akan mempertanyakan peraturan tempat kerja dan meninggalkan satu organisasi untuk pergi ke organisasi lain jika mereka tidak puas. Mereka juga telah merangkul teknologi yang memungkinkan mereka untuk berbicara dan melakukan bisnis ketika mereka ingin melakukannya, serta memiliki hubungan di seluruh dunia (Hammill, 2005).

Dampak pandemi Covid-19 sejak tahun 2020 hingga saat ini telah memberikan tekanan besar kepada sektor ketenagakerjaan Indonesia. Pada periode Agustus 2020 terdapat sekurang-kurangnya 27 juta penduduk usia kerja terdampak Covid-19, turut menyumbang peningkatan angka pengangguran hingga mencapai 7.07 persen dari 138,22 juta Angkatan kerja. Angka tersebut setara dengan 9,77 juta usia pekerja yang artinya sebanyak 9,77 juta orang menganggur (<https://www.liputan6.com/bisnis/read/4565877/dampak-pandemi-covid-19-muncul-977-juta-pengangguran-terbuka-baru>).

Salah satu kebijakan pemerintah dalam upaya penanganan penyebaran virus Covid-19 ini diberlakukannya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) melalui Peraturan Pemerintah (PP) nomor 21 tahun 2020 dalam rangka percepatan penanganan Covid-19 (<https://kompaspedia.kompas.id/baca/paparan-topik/upaya-dan-kebijakan-pemerintah-indonesia-menangani-pandemi-covid-19>). Hal ini membuat sebagian besar instansi memberlakukan sistem kerja dari rumah (*work from home*), dimana diharapkan karyawan dapat melakukan perencanaan kerja yang baik, kemampuan bekerja sendiri, motivasi yang baik agar pekerjaan yang dilakukan dari rumah dapat terlaksana dengan baik.

*Work-life balance* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan praktik di tempat kerja yang mengakui dan bertujuan untuk mendukung kebutuhan karyawan dalam mencapai keseimbangan antara tuntutan keluarga (kehidupan) dan kehidupan kerja mereka (Jyothi & Jyothi, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Wolor, dkk., (2020) untuk melihat berbagai teori mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi milenial. Implikasi penting bagi penelitian ilmu perilaku yang muncul dari penelitian ini adalah untuk mencapai kinerja perusahaan dan karyawan yang tinggi, perusahaan harus memberikan kebijakan *work-life balance* bagi karyawannya agar karyawan dapat termotivasi dan berkomitmen untuk bekerja secara optimal di perusahaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis merasa perlu adanya sosialisasi melalui penyuluhan secara daring terkait *work-life balance* dan bagaimana meningkatkan potensi diri agar dapat mengembangkan karir dengan baik di masa pandemi ini.

## METODE

Untuk mengatasi persoalan ini maka akan diadakan penyuluhan yang akan memiliki dampak positif bagi mahasiswa tingkat akhir dan alumni yang berasal dari dalam dan luar Universitas Borobudur. Metode yang digunakan dalam pengabdian masyarakat ini adalah penyuluhan secara daring dengan menggunakan aplikasi *zoom*.

Pada kegiatan penyuluhan secara daring ini dilaksanakan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Analisis Kebutuhan. Kegiatan pengabdian ini diawali dengan melakukan observasi terkait dampak pandemi Covid-19. Salah satu dampaknya yaitu tingginya tingkat pemutusan hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan sehingga tingkat pengangguran meningkat. Selain itu, mahasiswa yang akan lulus juga akan mencari

pekerjaan sementara di masa pandemi ini peluang kerja sedikit. Oleh karena itu, dibutuhkan peningkatan kemampuan diri agar dapat bersaing dengan kandidat yang lain. Sementara itu, karyawan yang masih bekerja harus dapat menyesuaikan diri dengan keadaan dan kebijakan *work from home* atau bekerja dari rumah. Dimana karyawan perlu beradaptasi antara pekerjaan dengan lingkungan rumah. Berdasarkan fenomena ini, penulis menganggap perlu adanya penyuluhan yang dapat meningkatkan kemampuan (skill) individu dan kemampuan menyeimbangkan kebutuhan pribadi (rumah) dan pekerjaan.

2. Persiapan Penyuluhan. Penulis beserta tim membuat persiapan penyuluhan secara daring misalnya membuat *flyer*, menyebar informasi melalui group *WhatsApp*, *Facebook*, *Instagram*.
3. Pelaksanaan Kegiatan. Pengabdian masyarakat ini diberikan dalam bentuk penyuluhan secara daring yang dilaksanakan pada tanggal 19 Juni 2021, dengan aplikasi *Zoom*. Pelatihan ini diikuti oleh 109 orang. Pelaksanaan kegiatan diberikan dalam bentuk ceramah dan diskusi secara daring. Pada akhir sesi ini, tim membagikan *link google form* untuk mengevaluasi kebermanfaatan kegiatan ini. Setelah kegiatan ini, pendampingan untuk mahasiswa dan alumni tetap dibuka melalui diskusi melalui chat via *WhatsApp* untuk mendiskusikan kendala-kendala yang dihadapi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Pelaksanaan

#### 1. Kegiatan Sosialisasi dan Persiapan

Persiapan yang dilakukan oleh panitia yaitu dengan membuat *flyer* yang di dalamnya tertera tema webinar, pembicara webinar, moderator, *contact person*, dan link pendaftaran. Setelah itu, dilakukan sosialisasi terkait kegiatan yang akan dilaksanakan melalui media sosial. Persiapan yang dilakukan adalah persiapan sarana prasarana yang akan digunakan untuk daring, koordinasi dengan pihak Fakultas Psikologi dan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Borobudur. Setelah itu, panitia membuat *back-ground* webinar dan mendesain e-sertifikat.

#### 2. Observasi Lapangan

Observasi lapangan dimaksudkan untuk mengumpulkan data dan informasi untuk menentukan jadwal, tempat kegiatan, jumlah peserta dan agenda kegiatan yang akan dilakukan. Sesuai dengan kondisi saat ini, kegiatan yang dilakukan yaitu penyuluhan secara daring.

#### 3. Kegiatan Penyuluhan dan Pelatihan

Penyuluhan dilakukan secara daring melalui aplikasi *zoom*, dengan peserta sejumlah 109 orang. Peserta merupakan mahasiswa dan alumni yang berasal dari dalam dan luar Universitas Borobudur. Penyuluhan dilakukan oleh penyuluh yang mempunyai bidang ilmu psikologi sesuai dengan materi yang direncanakan.

Adapun materi yang disampaikan yaitu tentang pengembangan potensi diri dan *work-life balance*. Pemateri menyampaikan bahwa perlu mengenali saat ini mahasiswa atau alumni merupakan generasi Z yang sangat mengandalkan teknologi dan harus siap dengan perubahan-perubahan yang begitu cepat terjadi dinamikanya. Adapun kriteria pekerja milenial dan apa yang dicari oleh pekerja milenial, yaitu: Upah yang layak, lingkungan kerja yang beragam dan inklusif, fleksibel, dan memiliki tujuan.

Selain itu pekerja sebaiknya menyeimbangkan kehidupan kerjanya berarti memprioritaskan karir dan gaya hidup mereka dengan benar. Hal ini sering berupa penetapan batasan antara pekerjaan dan kehidupan untuk memastikan bahwa karyawan dapat tetap produktif di tempat kerja, sambil tetap meluangkan waktu untuk kegiatan sosial, keluarga, olahraga, dll. Beberapa tips menurut narasumber untuk menciptakan *work-life balance*: 1. Kurangi mengeluh 2. Pelajari hal baru dan buat kegiatan baru 3. Jauhi gadget sementara ketika berinteraksi langsung dengan keluarga, teman, sahabat 4. Tinggalkan pekerjaan di tempat kerja 5. Tentukan prioritas 6. Atur waktu sebaik mungkin. Selain itu, pemateri juga

didampingi oleh mahasiswa untuk membantu penyebaran kuisisioner evaluasi pelaksanaan dan kebermanfaatn materi yang diperoleh bagi mereka.



Gambar 1. Pemateri sedang menyampaikan materi



Gambar 2. Peserta Penyuluhan Daring

Adapun hasil dari kegiatan yang dilakukan sebagai berikut: Pemberian materi pengembangan potensi diri dan *work-life balance* pada situasi Covid-19 ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman peserta dalam mengembangkan dirinya dan menyeimbangkan dirinya pada situasi kerja dan kehidupan pribadi. Berdasarkan hasil yang dikumpulkan dari instrumen evaluasi acara, diperoleh data bahwa semua peserta menuliskan mendapatkan penambahan pengetahuan terkait memahami diri dan langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk pengembangan diri. Selain itu, peserta mendapatkan pencerahan terkait hal-hal yang dapat dilakukan untuk menyeimbangkan antara kehidupan bekerja/belajar dengan kehidupan sehari-hari di masa pandemi ini sehingga stres yang dialami semakin berkurang. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa dengan adanya penyuluhan pengembangan potensi diri dan *work-life balance* dapat meningkatkan pemahaman atau pengetahuan mereka tentang potensi diri dan *work-life balance*.

### Pembahasan

*Work-life balance* merupakan isu krusial bagi setiap pegawai di instansi pemerintah maupun swasta saat ini, khususnya di Indonesia. Hal ini dikarenakan akan terjadi penurunan produktivitas dan kinerja pegawai jika suatu organisasi tidak memikirkan keseimbangan kerja pegawai dengan baik dan tidak dikelola dengan baik. Faktanya, saat ini angkatan kerja lebih menekankan pada *work-life balance* bukan pada pendapatan saja dimana perusahaan saat ini lebih banyak diisi oleh generasi milenial yang senang fleksibilitas kerja dan sangat dekat dengan teknologi (Wolor, dkk., 2020).

Masalah *work-life balance* telah dikembangkan sebagai respons terhadap perubahan demografis, ekonomi, dan budaya. Literatur yang ada menunjukkan bahwa praktik keseimbangan kehidupan kerja umumnya memiliki dampak positif pada produktivitas individu dan organisasi. Organisasi yang menawarkan kumpulan praktik keseimbangan kehidupan kerja yang lebih luas memiliki peringkat lebih tinggi pada ukuran kinerja organisasi yang diperoleh dari direktur SDM senior pada dimensi seperti mampu menarik perhatian karyawan, kualitas hubungan antara manajemen dan karyawan, dan kualitas produk (Lazar, Osoian, dan Ratiu, 2010).

Williams (2000) menyarankan bahwa kita dapat memetakan kebutuhan kehidupan kerja orang-orang dalam tiga bidang kehidupan mereka yang berbeda tetapi terhubung. Pertama, ada ruang dan waktu pribadi: apa yang kita butuhkan untuk perawatan diri dan pemeliharaan tubuh, pikiran dan jiwa. Kedua, perawatan waktu dan ruang: apa yang kita butuhkan untuk merawat orang lain dengan benar. Dan ketiga ada waktu dan ruang kerja: apa yang kita butuhkan untuk memungkinkan kita mencapai swasembada ekonomi. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari dapat dikatakan tercapai bila masing-masing bidang tersebut seimbang secara bersama-sama.

Sampai saat ini, penelitian yang diarahkan pada *work-life balance* (WLB) telah difokuskan terutama pada domain pekerjaan dan keluarga. Namun, angkatan kerja saat ini heterogen, dan pekerja mungkin juga menghargai domain non-kerja lainnya selain keluarga. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki pentingnya domain nonworking lainnya di WLB dengan fokus khusus pada kesehatan. Selain itu, pentingnya efek keseimbangan kerja keluarga (WFB) dan keseimbangan kerja kesehatan (WHB) pada kepuasan kerja diselidiki. Akhirnya, kami mengeksplorasi bagaimana efek WFB dan WHB pada kepuasan kerja berubah sesuai dengan karakteristik pekerja (usia, jenis kelamin, status orang tua, dan kemampuan kerja). Penelitian ini melibatkan 318 pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja menganggap kesehatan sama pentingnya dengan keluarga dalam WLB. WHB menjelaskan lebih banyak variasi dalam kepuasan kerja daripada WFB. Usia, jenis kelamin dan status orang tua memoderasi pengaruh WFB terhadap kepuasan kerja, dan kemampuan kerja memoderasi pengaruh WHB terhadap kepuasan kerja. Studi ini menyoroti pentingnya domain kesehatan di WLB dan menekankan bahwa sangat penting untuk mempertimbangkan kekhususan kelompok pekerja yang berbeda ketika mempertimbangkan WLB (Gagnano, Simbula, dan Miglioretti, 2020).

## SIMPULAN

*Work-life balance* dapat dilakukan ketika pekerja dapat mengatur secara mandiri akan aktivitas pekerjaan dan kehidupannya sehari-hari di rumah. Hal ini membutuhkan manajemen waktu yang baik dan tetap termotivasi untuk bekerja di masa pandemi ini. Selain itu, dalam upaya mendapatkan pekerjaan atau meningkatkan pekerjaan yang lebih baik maka diharapkan calon karyawan dapat meningkatkan kemampuan/potensi diri sesuai dengan pekerjaan yang ingin dituju. Melalui kegiatan penyuluhan ini peserta dapat mengetahui langkah-langkah apa saja yang dapat dilakukan dalam mengembangkan potensi diri dan mengetahui cara menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

## SARAN

Berdasarkan hasil observasi dan diskusi antara pemateri dengan peserta yang mengikuti penyuluhan secara daring ditemukan bahwa masih ada aspek lain dari kajian pengembangan karir yang butuh peningkatan dan diharapkan menjadi topik pengabdian masyarakat selanjutnya yaitu bagaimana membuat *curriculum vitae* yang menarik dan mencari lowongan pekerjaan secara daring. Kegiatan ini disarankan dapat dilakukan dengan pelatihan agar peserta mendapatkan pemahaman yang lebih maksimal.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada dekan Fakultas Psikologi dan Ketua LPPM Universitas Borobudur yang telah mendukung dengan sepenuhnya kegiatan ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. 2020. Work-Life Balance: Weighing the Importance of Work-Family and Work-Health Balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 17(3). 1-20. doi:10.3390/ijerph17030907
- Hammill, G. (2005, Winter/Spring). Mixing and managing 4 generations of employees. Dikutip dari <https://portal.fdu.edu/newspubs/magazine/05ws/generations.htm>
- Jyothi, V., & Jyothi, P. P. (2012). Assessing work-life balance: From emotional intelligence and role efficacy of career women. *Advances in Management*, 5(6), 35-43
- Lazar, I., Osoian, C., Ratiu, P. 2010. The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. *European Research Studies*. 13(1). 201-214.
- Williams, F. 2000. In and Beyond New Labour: Towards a New Political Ethics of Care, *Critical Social Policy*. 21(4). 69-
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., Martono, S. 2020. The Importance of Work-Life Balance on Employess Performance Millennial Generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*. 7(9). 1103-1108.
- Dampak Pandemi Covid-19, Muncul 9,77 Juta Pengangguran Terbuka Baru. 2021. Liputan 6. Dikutip dari <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4565877/dampak-pandemi-covid-19-muncul-977-juta-pengangguran-terbuka-baru>.
- Upaya dan Kebijakan Pemerintah Indonesia Menangani Pandemi Covid-19. 2020. Kompas Pedia. Dikutip dari <https://kompaspedia.kompas.id/baca/paparan-topik/upaya-dan-kebijakan-pemerintah-indonesia-menangani-pandemi-covid-19>.