

UPAYA MENERAPKAN PENTINGNYA WORK-LIFE BALANCE PADA KARYAWAN MELALUI PSIKOEDUKASI

Efforts to Implement The Importance Of Work-Life Balance to Employees Through Psycosocial Education

Putu Regina Sanjiwani Prakasa*, Adelia Mutiara Deski, Nurmuliasneny Musa, Feneta Fidi Kirani, Nono Hery Yoenanto

Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga

Kampus B UNAIR – Jl. Airlangga 4-6, Surabaya – 60286

*Alamat korespondensi: putu.regina.sanjiwani-2021@psikologi.unair.ac.id

(Tanggal Submission: 7 Juli 2023, Tanggal Accepted : 28 Juni 2023)



Kata Kunci :

Psikoedukasi, work-life balance, problem-based learning

Abstrak :

Setiap perubahan yang dihadapi organisasi berdampak pada proses bisnis dan seluruh karyawannya. Kemampuan menyesuaikan perubahan ini dapat menyita waktu dan mendorong karyawan untuk dapat membagi tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Salah satu konsep yang dapat menjelaskan fenomena ini adalah *Work-life balance*. *Work-life balance* adalah tentang bagaimana menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, yang mana akan membuat karyawan mempunyai keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan edukasi dan upaya promotif kepada karyawan untuk dapat meningkatkan pengetahuan mengenai *work-life balance* dan upaya untuk menciptakan kehidupan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini menggunakan program psikoedukasi untuk meningkatkan pengetahuan pentingnya *work-life balance* dan upaya untuk menerapkannya dengan pendekatan *problem-based learning*. Psikoedukasi dilakukan melalui webinar yang diikuti oleh 50 peserta. Teknik pengumpulan data menggunakan *convenience sampling*, dan analisis data menggunakan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan penyelenggaraan psikoedukasi ini diberi nilai sebesar 80,14% dimana nilai ini mencerminkan peserta memberikan apresiasi positif terhadap pelaksanaan psikoedukasi. Kemudian hasil uji statistik *pre-test* dan *post-test* menunjukkan terdapat perbedaan sebelum dan setelah diberikan psikoedukasi ($p\text{-value } 0,00 < 0,05$), perbedaan menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan peserta terkait materi psikoedukasi mengenai *work-life balance*. *Work-life balance* menjadi salah satu fenomena yang mendorong individu untuk

dapat memahami kondisinya secara aktif, sehingga psikoedukasi dengan pendekatan *problem-based learning* efektif untuk melibatkan peserta dalam mengatasi permasalahan dan memiliki keterampilan untuk dapat memecahkan masalah. Psikoedukasi secara daring dengan pendekatan *problem-based learning* terbukti efektif meningkatkan pengetahuan peserta mengenai pentingnya *work-life balance* dan upaya untuk menerapkannya.

Key word :

Psychoeducation, work-life balance, problem-based learning

Abstract :

Every change faced by the organization has an impact on business processes and all employees. The ability to adjust to these changes can be time-consuming and encourages employees to be able to divide work and personal life responsibilities. One concept that can explain this phenomenon is work-life balance. Work-life balance is how to create and maintain a healthy and supportive work environment, which will make employees have a balance between work and personal responsibilities. This research aims to provide education and promotional efforts to employees to be able to increase knowledge about work-life balance and efforts to create a balanced life between work and personal life. This study uses a psychoeducational program to increase knowledge of the importance of work-life balance and efforts to apply it with a problem-based learning approach. Psychoeducation was carried out through webinars which were attended by 50 participants. Data collection techniques using convenience sampling, and data analysis using the t test. The results showed that overall the implementation of psychoeducation was given a value of 80.14% where this score reflects the participants' positive appreciation of the implementation of psychoeducation. Then the results of the pre-test and post-test statistics showed that there were differences before and after being given psychoeducation ($p\text{-value } 0.00 < 0.05$), the differences indicated an increase in participants' knowledge regarding psychoeducational material regarding work-life balance. Work-life balance is one of the phenomena that encourage individuals to be able to understand their condition actively, so that psychoeducation with a problem-based learning approach is effective in involving participants in solving problems and having the skills to be able to solve problems. Online psychoeducation using a problem-based learning approach has proven to be effective in increasing participants' knowledge about the importance of work-life balance and efforts to implement it.

Panduan sitasi / citation guidance (APPA 7th edition) :

Prakasa, P. R. S., Deski, A. M., Musa, N., Kirani, F. F., & Yoenanto, N. H. (2023). Upaya Menerapkan Pentingnya Work-Life Balance Pada Karyawan Melalui Psikoedukasi. *Jurnal Abdi Insani*, 10(3), 1212-1223. <https://doi.org/10.29303/abdiinsani.v10i3.1005>

PENDAHULUAN

Perubahan yang dihadapi oleh sebuah organisasi tentu tidak hanya berdampak pada proses bisnis yang terjadi di dalamnya namun juga berdampak pada seluruh individu di dalamnya. Perubahan ini terjadi dalam berbagai aspek kehidupan termasuk fenomena pemakaian digital dalam kehidupan manusia yang juga semakin meningkat tajam. Dampak globalisasi era revolusi industri 4.0 membuat kemajuan dan perkembangan teknologi mengubah sebagian besar praktek kerja di industri maupun instansi secara massif, terutama dalam manajemen sumber daya manusia (Wijaya & Soeharto, 2021). Bagi manajemen sumber daya manusia, untuk mengupayakan dan menjaga agar karyawan tetap sehat



dan mampu bekerja secara efisien adalah sebuah tantangan besar. Segala macam perubahan yang terjadi akhirnya menuntut manajemen sumber daya manusia atau dalam beberapa organisasi atau industri menyebut dengan istilah *human capital* harus mampu melakukan adaptasi atau penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi. Kemampuan adaptasi ini tentu menyita waktu yang lebih banyak dan mendorong seluruh individu dalam sebuah organisasi untuk dapat membagi kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaannya dengan porsi yang seimbang. Upaya yang dilakukan individu untuk menciptakan dan menjaga keseimbangan antara lingkungan kerja dan kehidupan pribadi merupakan salah satu fenomena yang dapat menjadi topik penting untuk dibahas dalam kajian penelitian psikologi dengan mengangkat isu *work-life balance* (WLB).

Work-life balance (WLB) adalah sebuah konsep yang menggambarkan bagaimana menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, yang dapat membuat karyawan memiliki keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dengan tanggung jawab personal (Fisher et al., 2009). Keseimbangan kerja dan kehidupan dapat muncul ketika kita dapat berfungsi dengan baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi dengan konflik peran yang minimal (Meenakshi et al., 2013). Terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhi hidup seseorang, terutama untuk seorang yang dewasa, pekerjaan dan keluarga adalah faktor yang paling penting. *Work-life balance* mencerminkan orientasi seseorang dalam peran yang berbeda di kehidupan, sebuah peran antar fenomena (Greenhaus & Powell, 2006). *Work-life balance* adalah kepuasan dan fungsi yang baik dalam pekerjaan dan di rumah dengan konflik yang minim (Greenhaus & Powell, 2006). *Work-life balance* juga merupakan sebuah konsep tentang bagaimana usaha seorang pekerja dalam membagi waktu dan tenaga mereka antara bekerja dan aspek lainnya yang juga penting di dalam hidupnya (Anila & Venkatachalam, 2017). Konsep *work-life balance* ini menggambarkan bagaimana karyawan yang berusaha menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga sehingga kehidupan karyawan menjadi sempurna (Rumangkit & Zuriana, 2019).

Work-life balance sendiri memang memiliki arti yang berbeda menurut berbagai cendekiawan. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, kami menyimpulkan *work-life balance* yaitu bukan sebagai keseimbangan yang sama. Misalnya menyamakan waktu untuk bekerja 8 jam dan 8 jam lainnya untuk kehidupan pribadi dan 8 jam lainnya untuk kegiatan lain. Melainkan *work-life balance* adalah keadaan yang dicapai antara prioritas utama karyawan pada pekerjaannya dan gaya hidup pribadinya, sehingga dari definisi ini menjelaskan bahwa *work-life balance* bukanlah aspek yang mengukur kuantitas, tetapi kualitas dari kehidupan individu (Meenakshi et al., 2013). *Work-life balance* merupakan isu yang sangat penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berdampak vital terhadap produktivitas dan kinerja karyawan (Wolor et al., 2020). Organisasi yang sadar akan penerapan *work-life balance* dapat meningkatkan kualitas manajemen pada organisasi tersebut (Bloom & Van Reenen, 2006). Dampak dari meningkatnya kualitas manajemen dapat membuat produktivitas meningkat dan kehidupan yang lebih baik pada karyawan di organisasi atau perusahaan. Hal ini juga didukung berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Pangemanan et al., 2017) menemukan bahwa *work-life balance* signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan sehingga didapatkan bahwa Ketika terdapat peningkatan *work-life balance* maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga akan meningkat dan dapat membuat perusahaan menjadi lebih baik (Piara et al., 2023).

Penting untuk menerapkan *work-life balance*, dimana hal ini tidak lepas dari peran individu dan organisasi atau perusahaan tempat bekerja. Individu berperan penting dalam penerapan *work-life balance* dengan mampu mengelola stress, manajemen waktu dan melakukan relaksasi. Menurut studi dari University of Massachusetts Global menjelaskan hal-hal yang dapat dilakukan untuk mencapai *work-life balance* diantaranya individu dapat membuat agenda mengenai aktivitas yang akan dilakukan setiap hari, mengurangi aktivitas yang kurang bermanfaat karena dapat mengurangi beberapa perasaan bersalah yang dirasakan, rutin berolahraga, hindari berada diantara hal-hal negatif, dan meningkatkan hubungan dengan orang terdekat. Sedangkan peran dari organisasi atau perusahaan yang dapat mendukung penerapan *work-life balance* yaitu dengan penerapan tepat waktu

untuk waktu bekerja dan pulang kantor, melibatkan karyawan dalam kegiatan yang menyenangkan sehingga dapat membuat karyawan lebih bahagia. Sebuah organisasi atau perusahaan dapat sukses tentunya tidak lepas dari hasil kinerja setiap karyawannya (Nurhabiba, 2020).

Menurut Griffith, psikoedukasi merupakan salah satu intervensi yang dapat diberikan kepada individu, keluarga serta kelompok yang berfokus pada mendidik partisipan, membantu partisipan mengembangkan dukungan sosial serta mengembangkan keterampilan coping dalam menghadapi tantangan (Anggraeni et al., 2022). Hal tersebut mencerminkan individu berhak untuk menyadari kondisinya masing-masing agar mampu memelihara dirinya sendiri sekaligus sebagai gerakan sosial untuk mengedukasi masyarakat mengenai kesehatan mental. Psikoedukasi yaitu pengembangan dan pemberian informasi yang berbentuk pendidikan pada masyarakat tentang informasi yang berkaitan dengan psikologi populer atau informasi tertentu yang digunakan untuk memengaruhi kesejahteraan psikososial masyarakat (Anggraeni et al., 2022). Berdasarkan pemaparan tersebut maka penting untuk memberikan psikoedukasi kepada karyawan bagaimana menciptakan lingkungan *work-life balance* dengan menggunakan pendekatan yang efektif dalam proses belajarnya. Psikoedukasi ini diberikan kepada masyarakat terutama para karyawan aktif karena banyak permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja mereka yang mengganggu *work-life balance*, seperti tuntutan pekerjaan yang banyak dan harus segera diselesaikan sehingga mengharuskan mereka lembur di kantor hingga atasan yang seringkali masih memberikan tugas atau pekerjaan di luar jam atau hari kerja. Sehingga berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka pendekatan yang dapat dilakukan untuk membuat psikoedukasi adalah dengan *problem-based learning*. Kegiatan psikoedukasi ini bertujuan untuk memberikan edukasi dan upaya promotive kepada karyawan untuk dapat meningkatkan pengetahuan mengenai *work-life balance* dan upaya menerapkan *work-life balance*. Sehingga dengan tujuan dilakukan kegiatan ini dapat memberikan manfaat agar karyawan mendapatkan edukasi sebagai upaya untuk menciptakan kehidupan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sehingga harapannya dapat mengelola dengan baik kehidupan pekerjaan dan pribadi dapat meningkatkan kesejahteraan hidup dan produktivitas dalam bekerja.

METODE KEGIATAN

Penelitian ini merupakan program psikoedukasi yang dirancang dalam bentuk webinar yang dilaksanakan secara daring pada Sabtu, 10 Juni 2023 dengan durasi 150 menit. Psikoedukasi adalah pengembangan dan pemberian informasi yang berbentuk pendidikan pada masyarakat tentang informasi yang berkaitan dengan psikologi populer atau informasi tertentu yang digunakan untuk memengaruhi kesejahteraan psikososial masyarakat (Anggraeni et al., 2022). Para peneliti merancang materi psikoedukasi berdasarkan pendekatan *problem-based learning* (PBL) dimana pendekatan ini didasarkan pada permasalahan *work-life balance*. *Work-life balance* menjadi salah satu isu yang berkaitan dengan persoalan atau kemampuan individu dalam membagi porsi antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Persoalan yang dihadapi ini berkaitan dengan persoalan dalam kehidupan sehari-hari yang juga merupakan permasalahan individu. *Problem-based learning* merupakan salah satu pendekatan yang digunakan dengan melibatkan peserta dalam suatu kegiatan untuk menghasilkan suatu penyelesaian atas persoalan. *Problem-based learning* dikembangkan oleh (Barrows & Tamblyn, 1980), dimana awalnya digunakan dalam Pendidikan Kedokteran (Taylor & Mifflin, 2008). *Work-life balance* menjadi salah satu fenomena yang mendorong individu untuk dapat memahami kondisinya secara aktif, sehingga *problem based learning* menjadi salah satu pendekatan yang digunakan dalam psikoedukasi ini.

Psikoedukasi yang dilakukan menerapkan model pembelajaran *problem-based learning*, yang dikembangkan menjadi tiga metode penyampaian materi yaitu *case study*, *focus group discussion* dan *reflection*. *Case study* merupakan simulasi yang menghadapkan peserta pada situasi peran dalam sebuah kondisi yang harus memberikan rekomendasi atau sebuah kasus yang diberikan serta mempresentasikan rekomendasi penyelesaiannya. Studi kasus dalam *problem-based learning* ini

dapat membantu mengembangkan pemikiran yang kritis, kerja sama dan keterampilan presentasi, juga meningkatkan motivasi untuk belajar dan retensi pengetahuan jangka panjang (Butan, 2007). *Focus Group Discussion* adalah salah satu metode dimana prosesnya melalui diskusi kelompok yang terdiri dari beberapa individu yang terlibat melakukan eksplorasi suatu isu atau fenomena khusus untuk menghasilkan kesepakatan bersama. Individu yang terlibat dalam aktivitas kelompok diskusi ini diantaranya dapat saling berbicara dan berinteraksi dalam memberikan pertanyaan dan komentar antara satu individu dengan lainnya tentang pengalaman atau pendapat yang mereka miliki mengenai suatu permasalahan atau isu sosial untuk didefinisikan dan diselesaikan dalam kelompok diskusi tersebut (Kitzinger, 1994). *Reflection* ini merupakan proses dimana peserta pelatihan menarik pelajaran dari proses yang telah dilalui, dalam hal ini proses refleksi akan terjadi apabila fasilitator dapat mendorong peserta untuk mendeskripsikan kembali pengalaman yang diperolehnya (Kolb, 1994).

Pelaksanaan alur psikoedukasi yang terdiri dari tiga modul berupa *case study*, *focus group discussion* dan *reflection* ini dilaksanakan satu kali dengan rangkaian kegiatan berupa *pre-test* pada awal sesi untuk mengetahui tingkat pengetahuan mengenai *work-life balance* pada peserta sebelum mengikuti psikoedukasi, kemudian dilanjutkan penyampaian materi melalui ceramah dengan menggunakan Bahasa yang sederhana yang mudah dipahami peserta, diberikan studi kasus dan sesi diskusi studi kasus, sesi refleksi (beberapa peserta secara sukarela menyampaikan hasil refleksi atas apa yang didapat), *focus group discussion* dan tanya jawab yang dilakukan melalui aplikasi zoom (salah satu aplikasi populer untuk konferensi video), lalu diakhiri dengan *post-test* untuk mengetahui tingkat pengetahuan peserta setelah mengikuti psikoedukasi ini.

Peserta kegiatan psikoedukasi ini adalah 50 peserta dengan rentang usia 20 – 52 tahun. Peserta psikoedukasi diambil melalui teknik *sampling* menggunakan *convenience sampling*, yaitu cara mengambil sampel secara nonacak di mana peneliti memilih sampel yang secara kebetulan bertemu dan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan (Neuman, 2014). Kriteria yang ditetapkan peneliti dalam pemilihan peserta yaitu berusia minimal 18 tahun sesuai dengan peraturan UU No. 13 Tahun 2003 tentang usia produktif yang diperbolehkan bekerja (Undang-Undang Ketenagakerjaan, 2003). Peserta diundang melalui poster program psikoedukasi yang disebar melalui berbagai media sosial seperti WhatsApp, Instagram dan LinkedIn yang dilaksanakan selama 6 hari sebelum pelaksanaan psikoedukasi. Profil peserta dapat dilihat melalui tabel dibawah ini.

Tabel 1. Sebaran Peserta Psikoedukasi Work-life Balance

Aspek	Jumlah	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	21	42%
Perempuan	29	58%
Usia		
18 – 20 tahun	2	4%
21 – 25 tahun	22	44%
26 – 30 tahun	20	40%
>31 tahun	6	12%

Terdapat dua jenis evaluasi yang dilakukan dalam pelaksanaan psikoedukasi, yaitu evaluasi pelaksanaan kegiatan (*level: reaction*) dan evaluasi tingkat pengetahuan (*level: learning*). Model evaluasi mengacu dari model Kirkpatrick (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2021). Pada evaluasi tingkat *reaction*, peserta mengisi *googleform* yang diinformasikan melalui tautan dan *barcode*. Kemudian evaluasi level *learning*, peserta mengisi *pre-test* dan *post-test* tentang materi yang diberikan selama kegiatan psikoedukasi. *Pre-test* diberikan saat peserta sudah bergabung di *zoom meeting*, sebelum

penyampaian materi dilakukan. Selanjutnya pemberian materi yang berjudul “*Work-life Balance and Why It Matters*” disampaikan oleh narasumber melalui media powerpoint yang ditampilkan melalui layar zoom. Setelah materi diberikan beserta diskusi studi kasus, peserta mengerjakan *post-test*. Dalam penelitian ini, pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan *one sample T-Test* yang diolah menggunakan program SPSS versi 26 for Mac Os untuk menguji secara statistic perbedaan rerata hasil *pre-test* dan *post-test*. Materi psikoedukasi disusun dalam *powerpoint* dengan Bahasa yang sederhana, menggunakan poin-poin penting dan ditambahkan beberapa gambar sebagai ilustrasi sehingga mudah dipahami oleh peserta. Berikut adalah ringkasan materi psikoedukasi, yang dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 2. Modul Psikoedukasi Work-life Balance

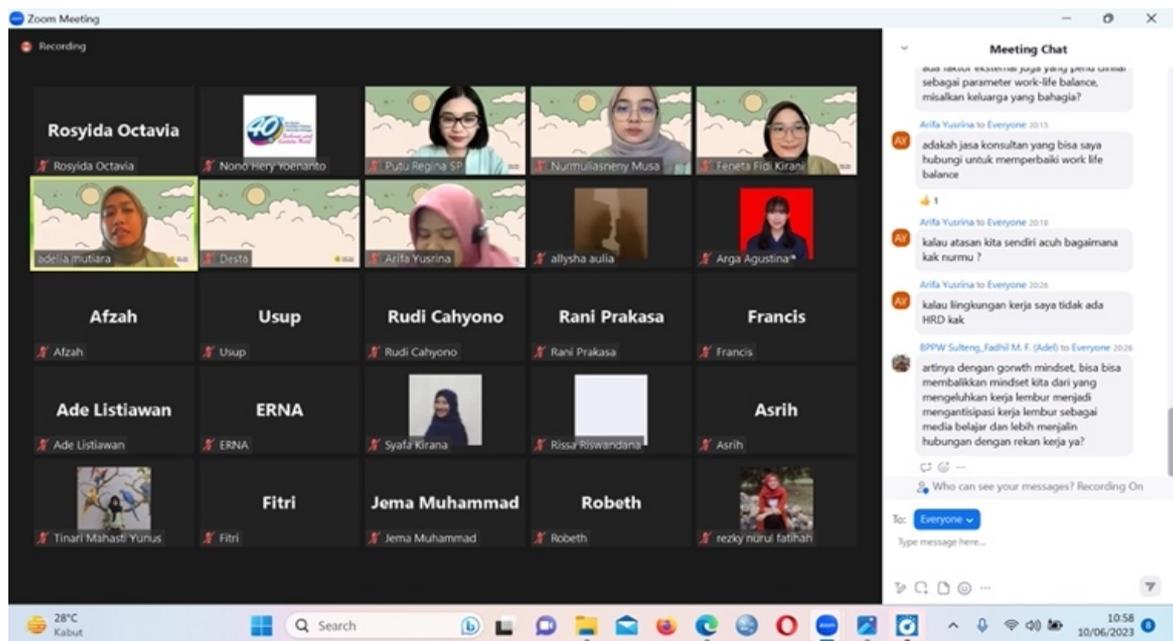
Bagian	Keterangan
Pre-test	Mengujikan pengetahuan mengenai <i>work-life balance</i> dan upaya untuk penerapannya.
Materi	Sejarah munculnya <i>work-life balance</i> . Pengertian <i>work-life balance</i> . Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>work-life balance</i> . Dimensi yang ada dalam konsep <i>work-life balance</i> . Aspek-aspek yang mengukur <i>work-life balance</i> . Ditampilkan 3 kasus yang menggambarkan kondisi kehidupan individu kemudian peserta mengidentifikasi manakah yang dapat dikatakan <i>work-life balance</i> . Upaya mencapai <i>work-life balance</i> . Indikator tercapainya <i>work-life balance</i> .
Case Study	Terdapat 2 kasus yang menggambarkan kondisi kehidupan individu kemudian peserta mengidentifikasi permasalahan terkait <i>work-life balance</i> dan rekomendasi solusi yang diberikan.
Diskusi	Perwakilan peserta menyampaikan hasil analisis mengenai kasus dan menyampaikan rekomendasi solusinya. Sesi tanya jawab.
Refleksi	<i>Wrapped-up</i> mengenai materi yang sudah diberikan oleh peneliti, kemudian perwakilan peserta menyampaikan hasil refleksinya apa yang sudah ia dapatkan dari kegiatan ini.
Post-test	Mengujikan pengetahuan mengenai <i>work-life balance</i> dan upaya untuk penerapannya setelah peserta mendapatkan materi yang disampaikan oleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan psikoedukasi ini diikuti oleh 50 peserta dengan rentang usia 20 hingga 52 tahun. Dari total peserta yang mengikuti webinar dari awal hingga akhir, sebanyak 34 peserta mengisi evaluasi pelaksanaan kegiatan. Kemudian sebanyak 41 peserta yang mengisi *pre-test* dan *post-test* dengan lengkap sehingga 41 data dapat dilakukan analisis untuk melihat perbedaan pengetahuan peserta dari sebelum dan setelah mengikuti psikoedukasi. Proses evaluasi dilakukan peserta dengan mengisi *googleform* yang diinformasikan melalui tautan dan *barcode* pada aplikasi *zoom chat*. Dokumentasi kegiatan dapat dilihat pada gambar 1 dan gambar 2 berikut.

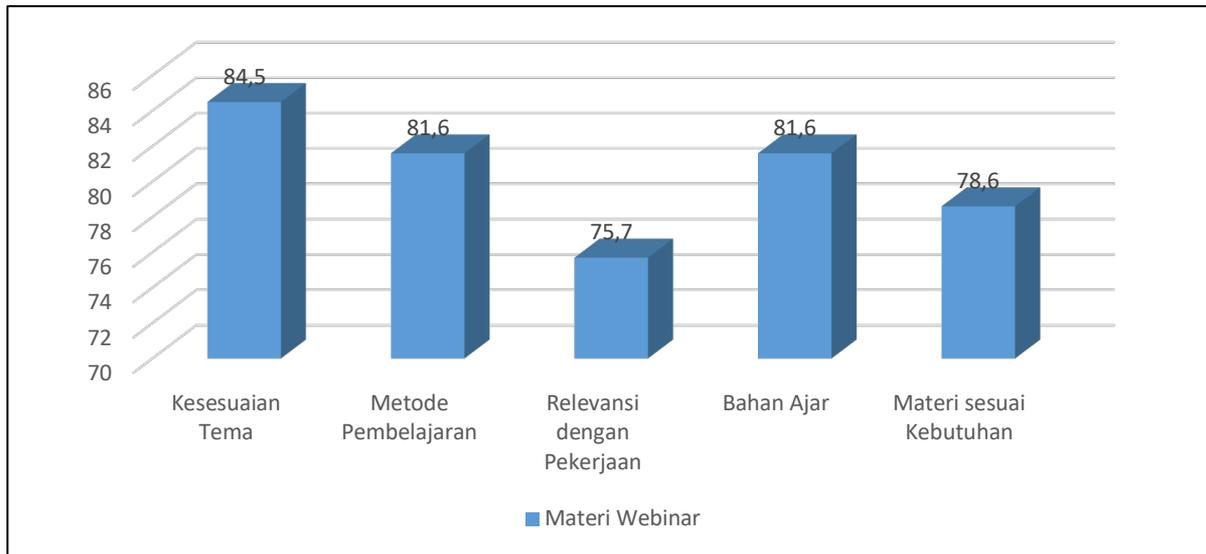


Gambar 1. Tampilan Powerpoint materi psikoedukasi *work-life balance*



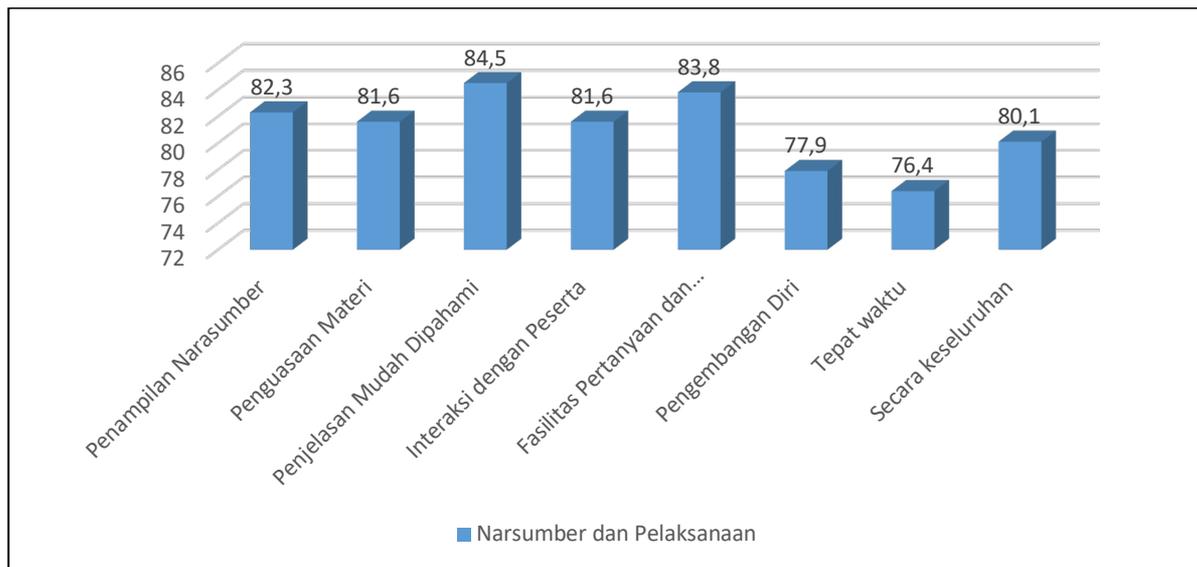
Gambar 2. Sesi diskusi melalui aplikasi zoom

Setelah materi diberikan, hasil diskusi sudah berjalan maka dilanjutkan sesi evaluasi. Hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan yang diukur pada level *reaction* untuk menunjukkan tingkat ketercapaian tujuan penyelenggaraan psikoedukasi. Keberhasilan proses kegiatan tidak terlepas dari minat, perhatian dan motivasi peserta dalam mengikuti seluruh rangkaian kegiatan psikoedukasi. Dari 34 peserta yang mengisi *googleform*, hasil evaluasi dapat dilihat melalui grafik 1 dibawah ini.



Grafik 1. Hasil Evaluasi Level Reaction Pada Materi Webinar

Pada grafik 1 di atas menunjukkan persentase kepuasan dari peserta psikoedukasi berkaitan dengan kesesuaian tema materi sebesar 84,5% kemudian pada metode pembelajaran 81,6%, relevansi dengan pekerjaan dari peserta sebesar 81,6% dan materi sesuai dengan kebutuhan sebesar 78,6%. Selanjutnya hasil evaluasi terkait narasumber dan pelaksana dapat dilihat melalui grafik 2 dibawah ini.



Grafik 2 Hasil Evaluasi Level Reaction Terkait Narasumber dan Pelaksanaan Webinar

Pada evaluasi level *reaction* pada narasumber dan pelaksanaan penampilan dari narasumber 82,35%, kemudian penguasaan materi 81,61%, kemudian pada kemampuan narasumber dalam menyampaikan materi dengan jelas dan dapat dimengerti 84,55%, interaksi dengan peserta 81,61%, dan memfasilitasi pertanyaan dan diskusi sebesar 83,82%. Kemudian webinar ini beruga pada pengembangan diri individu sebesar 77,94%, pelaksanaan webinar tepat waktu 76,47%, dan secara keseluruhan penyelenggaraan psikoedukasi ini diberi nilai sebesar 80,14%. Nilai ini mencerminkan peserta memberikan apresiasi positif terhadap pelaksanaan psikoedukasi.

Selanjutnya dilakukan evaluasi pembelajaran yang meliputi ketercapaian tujuan pembelajaran dan hasil belajar yang diharapkan khususnya pada aspek pengetahuan. Adapun hasil evaluasi pada aspek pengetahuan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk *googleform* dan peserta diminta untuk mengisi di awal sebelum pelaksanaan (*pre-test*) dan setelah pelaksanaan psikoedukasi (*post-test*). Sebelum edukasi diberikan, peserta sudah memiliki pengetahuan yang cukup baik mengenai konsep *work-life balance*. Hal ini dapat dilihat dari rerata nilai *pre-test* yaitu 70,49 dari total 100. Kemudian rerata nilai *post-test* peserta adalah 89,02 dari total 100. Dari 41 peserta yang mengisi *pre-test* dan *post-test*, terlihat adanya peningkatan rerata nilai *pre-test* dan *post-test* sebesar 18,53. Rincian hasil analisis dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Mean *Pre-test* dan *Post-test*

Total Peserta	Jenis Tes	Total Skor	Mean
41	Pre-Test	2890	70,49
	Post-Test	3650	89,02

Hasil perbandingan skor rata-rata peserta *pre-test* dan *post-test* menunjukkan peningkatan tingkat pemahaman materi psikoedukasi mengenai pentingnya penerapan *work-life balance*. Adapun signifikansi dari perbedaan skor *pre-test* dan *post-test* dapat dilihat melalui hasil pengujian hipotesis menggunakan uji analisis T-Test dengan program SPSS versi 26 for Mac Os, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

	Sig (2-tailed)	Keterangan
Pre-Test dan Post-Test	0,00	Signifikan

Dari tabel di atas diperoleh nilai p-value = 0,00 dimana p-value < α (0,05) yang artinya terdapat perbedaan antara *pre-test* dan *post-test* sehingga dapat disimpulkan bahwa psikoedukasi *work-life balance* ini efektif pada level *learning*. Psikoedukasi yang diberikan mempengaruhi pengetahuan peserta mengenai *work-life balance*. Perbandingan perolehan skor menunjukkan adanya peningkatan skor *post-test* pada peserta pada aspek pengetahuan. Hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa psikoedukasi ini efektif dalam meningkatkan pengetahuan peserta mengenai pentingnya *work-life balance* dan upaya untuk menerapkannya. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dimana menunjukkan bahwa psikoedukasi berhasil memberikan informasi terkait cara meningkatkan *work-life balance* pada karyawan (Piara et al., 2023).

Psikoedukasi dapat mengajarkan individu untuk memahami masalah, mengidentifikasi, dan mengubah sikap dan perilaku sehingga mereka menyadari konsekuensi yang mungkin terjadi jika mereka tidak mengubah perilaku yang tidak diinginkan (Arfensia et al., 2021). Tujuan psikoedukasi adalah untuk mencegah dampak dari kurangnya pendidikan dan masalah psikologis. Pendekatan *problem-based learning* didasarkan pada permasalahan *work-life balance*. *Work-life balance* adalah upaya yang dilakukan individu dalam membagi waktu di tempat kerja dan kehidupan pribadi, yang mana terdapat perilaku yang dapat menjadi awal mula dari adanya konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi individu (Fisher et al., 2009). *Work-life balance* menjadi salah satu isu yang berkaitan dengan persoalan atau kemampuan individu dalam membagi porsi antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Persoalan yang dihadapi ini berkaitan dengan persoalan dalam kehidupan sehari-hari yang juga merupakan permasalahan individu. *Problem-based learning* merupakan salah satu metode yang digunakan dengan melibatkan peserta dalam suatu kegiatan untuk menghasilkan suatu penyelesaian atas persoalan. Kegiatan peserta mulai dari kegiatan merencanakan, membuat rancangan, melaksanakan, dan melaporkan hasil kegiatan berupa produk atau laporan. Model pembelajaran ini lebih menekankan proses jangka panjang dimana peserta terlibat secara langsung dengan berbagai isu dan persoalan dalam kehidupan sehari-hari, belajar memahami dan

menyelesaikan persoalan nyata, serta melibatkan peserta sebagai pelaku utama dalam merancang, melaksanakan, dan melaporkan hasil kegiatan (*student centered*). Sejalan dengan tujuan dari pendekatan *problem-based learning* ini yaitu dapat membantu mengembangkan pemikiran yang kritis, kerja sama dan keterampilan presentasi, juga meningkatkan motivasi untuk belajar dan retensi pengetahuan jangka Panjang (Butan, 2007). *Work-life balance* menjadi salah satu fenomena yang mendorong individu untuk dapat memahami kondisinya secara aktif, sehingga pendekatan *problem-based learning* ini dianggap sebagai pendekatan yang efektif untuk mengatasi permasalahan karena melibatkan peserta untuk dapat memecahkan suatu permasalahan melalui tahap-tahap metode yang sistematis sehingga dapat mempelajari pengetahuan yang berhubungan dengan masalah tersebut dan sekaligus memiliki keterampilan untuk dapat memecahkan masala (Zaduqisti, 2010).

Work-life balance merupakan aspek penting yang ditinjau dalam proses menjalankan tanggung jawab di tempat kerja dan di kehidupan pribadi. Fenomena mengenai *work-life balance* di Indonesia dapat ditemui pada beberapa penelitian sebelumnya, salah satunya penelitian yang dilakukan pada dosen Wanita di Indonesia yang bekerja selama masa pandemi menunjukkan bahwa dosen Wanita menghadapi gangguan antara kehidupan pribadi terhadap pekerjaannya dan sebaliknya pekerjaannya juga dapat mengganggu kehidupan pribadinya (Musa et al., 2022). Konstruksi gender yang dibentuk masyarakat Indonesia mempengaruhi pandangan bahwa Wanita harus mampu berperan sebagai bagian dari masyarakat yang memiliki tanggung jawab atas berbagai peran urusan domestic dan public secara seimbang. Seperti misalnya yang sudah berkeluarga maka dituntut mampu mengelola waktu mengurus rumah tangga dan pekerjaan, agar dapat seimbang dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya. Hal ini menunjukkan bagaimana kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Di sisi lain masa pandemi menjadi kesempatan bagi dosen Wanita mampu menjalankan perannya di kehidupan keluarganya secara optimal karena metode *work from home* membuat dosen melakukan pekerjaannya dari rumah sehingga lebih dekat dengan keluarga. Kemampuan untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi masih menjadi tantangan bagi para dosen wanita di Indonesia ini (Musa et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyarankan bahwa perlunya membahas isu *work-life balance* agar dapat dipahami oleh masyarakat secara umum serta dapat menjangkau pihak-pihak yang menghadapi permasalahan kesulitan dalam membagi peran di kehidupan pekerjaan dan pribadi. Beberapa penelitian di Indonesia menggunakan psikoedukasi melalui webinar, poster maupun video untuk memberikan informasi dapat mempengaruhi tingkat pengetahuan peserta (Anggraeni et al., 2022; Piara et al., 2023). Selanjutnya berdasarkan fenomena tersebut maka psikoedukasi ini dilakukan sebagai upaya untuk mengedukasi masyarakat terutama karyawan untuk dapat meningkatkan pengetahuan mengenai *work-life balance* dan upaya untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Setelah dilakukan psikoedukasi, hasil analisis evaluasi peserta psikoedukasi yang mana hasilnya menunjukkan bahwa psikoedukasi dapat secara efektif meningkatkan pengetahuan peserta mengenai pentingnya *work-life balance* dan upaya untuk menerapkan dalam kehidupan sehari-hari. Sehingga individu dapat menyeimbangkan perannya dengan baik meskipun memiliki tuntutan tugas dan tanggung jawab dalam dua peran baik dalam organisasi maupun di luar organisasi. Individu diharapkan memiliki kemampuan dalam mengatur waktu dalam kedua peran yang berbeda agar mampu menghindari segala bentuk konflik, dalam memenuhi kebutuhannya baik dalam organisasi maupun kebutuhan psikologis. Apabila individu mampu memenuhi tuntutan dengan baik, dapat dikatakan bahwa individu memiliki *work-life balance* atau keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya bahwa *work-life balance* merupakan isu yang penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang memiliki dampak terhadap produktivitas dan kinerja karyawan (Wolor et al., 2020). Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan oleh perusahaan sebagai strategi dan upaya untuk meningkatkan *work-life balance* karyawan yang nantinya dapat meningkatkan

komitmen dan peningkatan kinerja karyawan dan organisasi (Rumangkit & Zuriana, 2019; Wolor et al., 2020).

KESIMPULAN DAN SARAN

Psikoedukasi melalui webinar dengan penerapan model pembelajaran *problem-based learning* dapat meningkatkan pengetahuan peserta mengenai pentingnya *work-life balance* dan upaya untuk menerapkannya. Peserta juga terlibat aktif dalam mengidentifikasi dan merumuskan rekomendasi terhadap penyelesaian masalah. Hal ini sesuai dengan tujuan dari pelaksanaan psikoedukasi yaitu memberikan edukasi dan upaya promotif kepada karyawan untuk dapat meningkatkan pengetahuan mengenai *work-life balance* dan upaya untuk menciptakan kehidupan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Keterbatasan dalam pelaksanaan psikoedukasi dapat menjadi dasar untuk memberikan saran pelaksanaan kegiatan berikutnya. Keterbatasan dilihat dari hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan ini dimana skor yang paling rendah adalah bagian kepuasan peserta mengenai relevansi dengan pekerjaan dari peserta sebesar 75,7%. Selanjutnya juga dilihat pada kesesuaian materi terhadap kebutuhan peserta sebesar 78%. Kedua skor terendah ini dapat menjadi saran untuk kedepannya dengan melakukan survey kebutuhan sebelum merancang desain psikoedukasi untuk mengetahui materi yang dibutuhkan oleh masyarakat secara umum. Kemudian hasil evaluasi terkait waktu menunjukkan skor yang paling rendah daripada aspek yang lain, yaitu 76,4% hal ini menunjukkan bahwa menurut peserta pelaksanaan kurang tepat waktu sehingga saran untuk kedepannya dapat lebih mengelola kegiatan psikoedukasi ini dengan memperhatikan penggunaan waktu secara efektif dan efisien. Peneliti juga ingin memberikan rekomendasi kepada perusahaan atau organisasi untuk membuat program pelatihan yang dapat meningkatkan *work-life balance* pada karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Halo Jiwa Indonesia sebagai media partner dalam pelaksanaan kegiatan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, A., Diwanti, Y. S., & Hamidah, N. (2022). Pemberian Psikoedukasi Kepada Masyarakat Melalui Media Poster. *Journal of Islamic and Contemporary Psychology*, 2(1), 33–40.
- Anila, K. P., & Venkatachalam, K. (2017). Study on Work Life Balance. *International Journal of Research in Arts and Science*, 3(Special Issue, 2017), 33–35. <https://doi.org/10.9756/ijras.8155>
- Arfensia, D. S., Ariana, A. D., Nugroho, D. A., Cahyono, I., Raharjo, N. I., Khoirunnisa, K., Ristiana, R., Yoenanto, N. H., & Cahyono, R. (2021). Overcoming Insecurity in Competing for Jobs in the Pandemic Era. *Gadiah Mada Journal of Professional Psychology (GamaJPP)*, 7(2), 164. <https://doi.org/10.22146/gamajpp.68476>
- Bloom, N., & Van Reenen, J. (2006). Management practices, work - Life balance, and productivity: A review of some recent evidence. *Oxford Review of Economic Policy*, 22(4), 457–482. <https://doi.org/10.1093/oxrep/grj027>
- Butan, D. (2007). Case Studies In Problem Based Learning In Engineering. *International Symposium for Engineering Education*. <https://www.researchgate.net/publication/254317638>
- 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. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). WHEN WORK AND FAMILY ARE ALLIES: A THEORY OF WORK-FAMILY ENRICHMENT. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pub. L. No. 13, Sekretariat Negara (2003).
- Kirkpatrick, J., & Kirkpatrick, W. K. (2021). *An Introduction to The New World Kirkpatrick Model*.



- Kirkpatrick Partners, LLC. www.kirkpatrickpartners.com
- Kitzinger, J. (1994). The methodology of Focus Groups: the importance of interaction between research participants. *Sociology of Health & Illness*, 16(1), 103–121. <https://doi.org/10.1111/1467-9566.ep11347023>
- Kolb, D. A. (1994). *Experiential Learning*. Pearson Education.
- Meenakshi, S. P., Subrahmanyam, V., & Ravichandran, K. (2013). “The Importance of Work-Life-Balance.” *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 14(3), 31–35. www.iosrjournals.org
- Musa, N., Hakiem, Moch. R., Deski, A. M., Shofyan, M. Y., Sabilia, A., & Chusairi, A. (2022). Studi Fenomenologi: Work Life Balance Pada Dosen Wanita Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Abdi Insani*, 9(2), 419–427. <https://doi.org/10.29303/abdiinsani.v9i2.539>
- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (7th ed.). Pearson Education Limited.
- Nurhabiba, M. (2020). *Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan*. 8(2), 277–295. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/cognicia>
- Piara, M., Iskandar, A. A., Joliecia, I. P., & Harma, M. A. R. I. (2023). Psikoedukasi Sebagai Upaya Meningkatkan Work-Life Balance Pada Staf Karyawan di PT. ALC Makassar. *J A I : Jurnal Abdimas Indonesia*, 3(2), 2797–2887. <https://dmi-journals.org/jai/>
- Rumangkit, S., & Zuriana, Z. (2019). Work-life balance as a predictor of organizational commitment: a multidimensional approach. *Diponegoro International Journal of Business*, 2(1), 18. <https://doi.org/10.14710/dijb.2.1.2019.18-22>
- Wijaya, P., & Soeharto, T. N. E. D. (2021). Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 10(3), 266–272. <https://doi.org/10.30872/psikostudia>
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>
- Zaduqisti, E. (2010). Problem-Based Learning (Konsep Ideal Model Pembelajaran untuk Peningkatan Prestasi Belajar dan Motivasi Berprestasi). *Forum Tarbiyah*, 8(2), 181–191.