

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

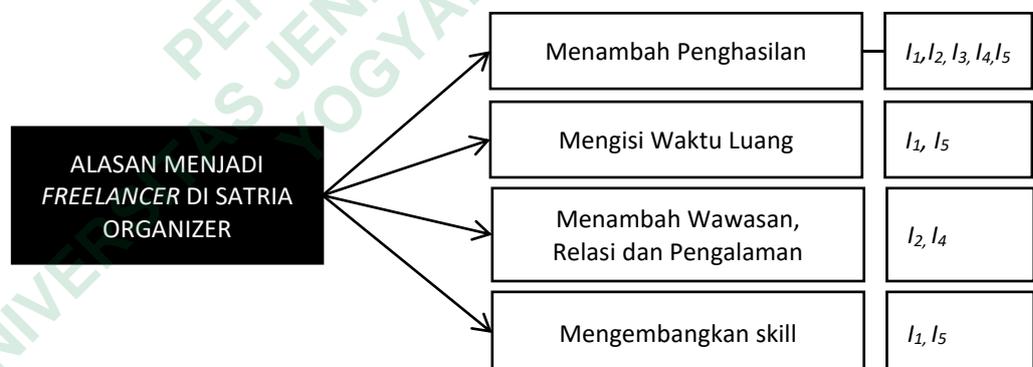
Penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur yang bertujuan membantu informan agar lebih nyaman dan tidak merasa sedang diinterogasi sehingga informan dapat memberikan informasi sesuai perasaan yang dirasakan dan memberikan pendapat juga pandangannya memaknai *work life balance* pada *freelancer* di Satria Organizer serta bagaimana manifestasi pemaknaannya pada konsep tersebut. Selanjutnya, akan dihubungkan dengan penyebab terhambatnya *work life balance* pada *freelancer* juga upaya yang dilakukan untuk mencapai *work life balance* itu sendiri.

4.1 Hasil Penelitian

Wawancara dilakukan dari Rabu, 12 Juli 2023 sampai dengan Rabu 26 Juli 2023, dengan waktu, tempat, dan durasi wawancara yang berbeda-beda menyesuaikan ketersediaan informan. Peneliti mentranskrip hasil wawancara dari bentuk audio yang direkam menggunakan aplikasi *Dolby On* dan mengubahnya ke dalam bentuk data terlutis dengan bantuan aplikasi *Auris* yang peneliti periksa dan koreksi secara teliti untuk menghasilkan data tertulis yang relevan dengan audio hasil rekaman informan. Hasil wawancara disajikan dalam bentuk pdf, kemudian dikirimkan kepada masing-masing informan untuk mengonfirmasi kebenaran dan relevansi data wawancara yang telah peneliti dapatkan.

Temuan direpresentasikan sesuai dengan tujuan penelitian dan rumusan penelitian. Sajian hasil penelitian akan dipaparkan secara berurutan sesuai empat dimensi pembentuk *work life balance* yang menghasilkan hal-hal yang mendasari *freelancer* memaknai *work life balance*. Selanjutnya akan diikuti dengan penyebab yang menghambat tercapainya *work life balance* dan upaya yang dilakukan untuk mencapai *work life balance*. Pada hasil akhir penelitian, peneliti juga akan menyajikan pesan-pesan yang diungkapkan oleh para informan untuk menyempurnakan hasil dan sebagai penyemangat bagi *freelancer* untuk mengupayakan *work life balance*.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam terhadap kelima *key* informan, ditemukan alasan informan menjadi *freelancer* di Satria Organizer dan bekerja lebih dari empat puluh jam dalam seminggu.



Gambar 4.1 Alasan Menjadi *Freelancer* di Satria Organizer
Sumber: Peneliti, 2023

Dari banyaknya alasan menjadi *freelancer* di Satria Organizer, menambah penghasilan menjadi alasan yang diungkapkan oleh seluruh informan, seperti yang diungkapkan informan I₁ menyampaikan bahwa:

“Awalnya saya ingin mengisi waktu luang, Mbak. Kemudian, nambah penghasilan. Dalam artian, uang makan saya bisa cuma dari saya wedding organizer. Jadi untuk kerjaan yang lain, gaji saya utuh”.

Kemudian, keputusan menjadi *freelancer* di Satria Organizer akan membuat informan bekerja lebih dari empat puluh jam dalam seminggu ternyata diterima dengan sadar bahwa hal itu akan memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan di luar pekerjaan. Peneliti menelusuri informasi yang didapatkan oleh informan pertama kali saat mendengar istilah *work life balance*, secara keseluruhan menangkap bahwa *work life balance* sebagai suatu batasan waktu kerja dan keseimbangan antara kerja dan kehidupan selain pekerjaan, seperti yang disampaikan oleh informan *I₄*:

“Kalau tentang work-life balance itu mungkin lebih keseimbangan dari cara kita bekerja sama kehidupan kita hari-hari kayak gimana. Dan menurutku, untuk diri aku sendiri nih, menurut diriku sendiri, dengan sudah pernah baca-baca, itu menurut aku, aku enggak balance sebenarnya. Karena kebanyakan kerjanya ya”.

Disampaikan oleh *I₅* bahwa:

“... menurut saya itu seperti artinya work life balance, di mana kita bekerja, kemudian “life” disini itu untuk mengurus diri kita sendiri, baik diri sendiri maupun keluarga. Istilahnya seperti itu yang di mana balance ketika kita mengerjakan pekerjaan kita tapi kita juga balance mengerjakan kehidupan kita selain bekerja. Nah, itu pun juga balik lagi. Setiap orang punya versinya beda-beda untuk bekerja, untuk di waktu selain pekerja pun, banyak diisi waktu luang, hobi, entah apa namanya, belajar atau segala macam. Cuma untuk saya sendiri mungkin itu”.

Kemudian, peneliti pun menemukan salah satu informan yang tidak pernah mendengar istilah *work life balance* sebelumnya, diungkapkan oleh *I₂*:

“Apa, ya? Keseimbangan pekerjaan dan hidup kali, ya? Kalau saya sih belum pernah mendengar kata-kata itu ya, work life balance, belum pernah dengar, gitu. Cuma ya mungkin dibahasa-bahasa teori

mungkin ada juga. Tapi kalau pandangan saya, ya seimbang antara hidup sama kerja”.

Sehingga peneliti menerangkan secara umum pengertian dari *work life balance* sesuai dengan teori McDonald et al. (2005) mendefinisikan *work Life Balance* sebagai sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya di luar pekerjaan.

Setelah memastikan bahwa seluruh informan telah mengerti konsep dasar pemahaman *work life balance*, kemudian peneliti menggunakan empat dimensi pembentuk pada *work life balance* yang dikemukakan oleh G.G. Fisher, Bulger, and Smith (2009) sebagai aspek pengukur dan acuan *freelancer* dalam memaknai dan mengetahui hambatan yang didapat sesuai pengalaman dan pandangan *freelancer* terhadap *work life balance* itu sendiri.

4.1.1 WIPL (*Work Interference with Personal Life*)

Work Interference with Personal Life merupakan dimensi yang menitikberatkan pada sedalam mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Interferensi ini dapat memberikan dampak negatif dalam kehidupan individu yang menandakan rendahnya *work life balance* yang dimiliki seseorang. Indikator-indikator pada dimensi ini yaitu jam kerja, waktu untuk bertemu keluarga, dan waktu untuk kehidupan pribadi. Peneliti mendapatkan informasi data berupa jadwal *event* Satria Organizer selama satu tahun terhitung dari bulan Agustus 2022 sampai Agustus 2023 yang disajikan pada tabel 5.

Tabel 4.1 Rekapitan Data Jadwal Event Satria Organizer
Sumber: Satria Organizer (2023)

Year	Month	Day	LOCATION	Total Crew	Total Event	Total of Working Time *8h/event
2022	Agustus	06	BALAI SHINTA	8	8	64h
			BALAI UTARI	7		
		07	BALAI SHINTA	9		
		13	ASRAM EDUPARK	9		
		20	KANGEN HOTEL	8		
			MERAPI MERBABU	8		
		27	PALM RESTO	7		
	28	BURZA HOTEL	9			
	September	03	JOGLO PANGLIPURAN	9	6	48h
			MGL	8		
		UNY	8			
		04	OMAH KAYU	7		
		10	UIN MP	9		
		25	GEDUNG A.K.M. UII	8		
	GSA		6			
	Oktober	01	LPP GARDEN HOTEL	8	9	72h
			GRAND ROHAN HOTEL	8		
			EL ROYALE HOTEL	9		
		02	PHOENIX HOTEL	8		
			BURZA HOTEL	8		
		08	LPP GARDEN HOTEL	9		
		15	GRAND ROHAN HOTEL	8		
		22	GEDUNG MP UIN	7		
	29	GRAND KEISHA HOTEL	9			
	November	05	PAKIS CAFÉ	9	7	56h
			OMAH DHUWUR	8		
		12	PRIME PLAZA	9		
		13	EASTPARC HOTEL	7		
			THE ALANA HOTEL	8		
		20	GEDUNG ADISUCIPTO	9		
	26	JOGLO RESIDENCE	7			
	Desember	03	GRAND AMBARUKMO	8	8	64h
BALE ROSO GODEAN			8			
04		SRAWUNG RESTO	8			
11		GRAND ROHAN HOTEL	8			
18		BALAI DESA BLIGO	8			
		GEDUNG ADISUCIPTO	9			
23		JOGLO RESIDENCE	9			
25	GRAND AMBARUKMO	8				
2023	Januari	14	PENDHOPO AYEM	8	7	56h
			TENTREM	8		
		15	RESTO KALASAN	8		
			JOGLO PRAMBANAN	8		
			GRAND AMBARUKMO	8		
21	WESTLAKE RESTO	8				

		MUSEUM DIPONEGOWO	8		
	28	PENDHOPO AYEM TENTREM	8		
Februari	05	GRAND TJOKRO	9	7	56h
	11	SMA MUHAMADYAH 1	8		
	15	GSA	8		
	18	HARPER	9		
		GEDUNG APMD	7		
	19	GRAND TJOKRO	8		
		BALAI SHINTA	9		
Maret	02	JOGLO YOSO	8	7	56h
	03	GRAND ROHAN	8		
	09	HORISON ULTIMA RISS	8		
	10	GEDUNG APMD	8		
	11	AUDITORIUM UNY	7		
		TAMAN PERWACY	8		
	12	PRIMA SR	8		
April	30	GEDUNG SERBAGUNA ADISUCIPTO	9	2	16h
	30	HOTEL TASNEEM	8		
Mei	05	ABHAYAGIRI RESTAURANT	7	16	128h
	06	BALAI SHINTA	7		
		THE RATAN	7		
		AUDITORIUM PERWACY	7		
	07	THE AMORA	8		
	08	LK LOR KRETEG & KOPI	9		
	13	DIRUMAH	8		
		CANDI TIRTO RAHARDJO	9		
	20	HORISON ULTIMA	8		
		TASNEEM HOTEL	7		
		HOTEL MERAPI MERBABU	8		
	21	GRAHA SARINA VIDI	9		
		THE RATAN	7		
		AUDITORIUM PERWACY	8		
	27	THE AMORA	9		
	28	AUDIT LPP	9		
Juni	04	FRONT ONE	8	7	56h
		UIN MP	8		
	10	PENDHOPO AYEM TENTREM	8		
		WESTLAKE RESORT	8		
		LPP GARDEN HOTEL	8		
	24	PERWITA	8		
		MERAPI MERBABU	8		
Juli	01	HOTEL SANTIKA	9	11	88h
		GRAHA SARINA VIDI	8		
	02	GRAND TJOKRO	9		

		07	OMAH KAMUNG SEWON	8			
		08	GEDUNG SERBAGUNA ADISUCIPTO	8			
			BALAI SHINTA	8			
		09	GSA	8			
			AUDITORIUM PERWACY	8			
		10	GEDUNG SERBAGUNA ADISUCIPTO	8			
		16	GRAHA SARINA VIDI	8			
	29	HOTEL SATORIA	8				
	Agustus		06	AUDITORIUM UNY	8	9	72h
			18	JOGLO MUNGUR	8		
			19	DIRUMAH	8		
				D'KALIURANG	8		
			20	UNY	7		
				GSA	8		
25			NOVOTEL HOTEL	8			
27	BALAI UTARI	7					
	SATORIA HOTEL	8					

Dari data tabel diatas, dapat diambil rata-rata jam kerja *freelancer* di Satria Organizer per bulan ialah sebanyak enam puluh sembilan jam, atau tujuh belas jam dalam satu minggu. Sehingga peneliti dapat mengorelasikan jumlah jam kerja *freelancer* pada data yang ada dengan pernyataan dari *key informan* sesuai dengan Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Informasi Jam Kerya *Freelancer*
Sumber: Olahan Peneliti, 2023

No.	Kode Informan	Total Jam Kerja/Minggu	Alasan
1.	I_1	≥ 50 jam	Pekerja tetap di Stechoq, dan <i>freelancer event</i> di Sabtu dan Minggu.
2.	I_2	≥ 40 jam	Sebagai guru dan wali kelas tidak ada batasan jam kerja, dan bekerja di Sabtu-Minggu sebagai <i>freelancer</i> .
3.	I_3	≥ 50 jam	Sebagai marketing executive yang memiliki jam kerja lembur setiap harinya, dan menjadi <i>freelancer</i> di Sabtu dan Minggu.
4.	I_4	≥ 80 jam	Sebagai pekerja tetap di Satria, <i>host live tiktok, freelancer</i> di Sabtu dan Minggu.

5.	I_5	≥ 50 jam	Sebagai pekerja tetap di Avoskin dan <i>freelancer</i> di Satria Organizer.
----	-------	---------------	---

Pada indikator ini, hasil menunjukkan bahwa terdapat konflik pada domain kehidupan pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan yaitu total jam kerja yang mempersir waktu lebih banyak, didominasi oleh *freelancer* yang bekerja lebih dari lima puluh jam dalam seminggu, salah satunya I_5 yang mengungkapkan bahwa:

“freelance kalau dihitung-hitung kemungkinan saya ini katakanlah bekerja tetap 1 hari selama 8 jam ya, seminggu berarti 40 jam. Lalu Sabtu dan Minggu masing-masing kotornya 5 jam. Jadi total seminggu kerjanya lebih dari atau ya 50 jam. Ya, sepereti itu”.

Peneliti menemukan temuan yang menarik yakni pada I_4 yang menyatakan bahwa dirinya bekerja lebih dari delapan puluh jam dalam seminggu. Jawaban I_4 saat diberikan pertanyaan terkait jam kerja, ialah:

“Kalau misalkan perharinya itu, sekitar 12 jam. Karena dari jam 9 pagi sampai jam 5 sore, saya di office Satria, dan lanjut di jam 6 sampai jam 9 malam di Herba Family jadi host live streamer, jadi kurang lebih 12 jam. Jadi kalau misalkan total dalam seminggu sekitar 84 jam. 84 jam kerja selama satu minggu, nggak biasa.”

Kemudian indikator selanjutnya adalah pada waktu untuk digunakan dengan keluarga dan untuk kehidupan pribadi. Informan pada kriteria ini, memiliki latar belakang variatif yang memengaruhi cara mereka dalam menggunakan waktunya selain dari kehidupan pekerjaan. Seperti halnya yang dialami oleh I_5 dengan latar belakang sebagai perantau, mengatakan :

“Kalau dibilang waktu dengan keluarga karena saya merantau, jadi kan saya lebih ke hubungan lewat media sosial, jadi kan saya cuma bisa video call atau telepon atau chat, gitu. Itu masih bisa dilakukan karena keluarga saya juga tidak di Jogja, gitu. Malam saya bisa kontakan dengan keluarga saya.”

Melanjutkan pernyataannya mengenai waktu untuk kehidupan pribadi :

“Kalau waktu untuk kehidupan pribadi, olahraga saya jadi sangat jarang pagi hari, karena saya ada event, berarti saya olahraganya ganti malam. Itu seminggu sekali, saya masih bisa bermain badminton. Saya sangat merasa jam hari saya cepat berlalu, Mbak, karena saya kerja terus. Jadi saya merasa saya nggak punya waktu luang. Bahkan setelah saya kerja pun saya gunakan untuk istirahat. Kadang pulang event tuh saya ketiduran. Bangun-bangun udah maghrib, bangun-bangun udah malam”.

Berbeda dengan informan yang sudah menikah dan memiliki anak, jawaban cenderung mengarah pada memaksimalkan waktu saat bersama keluarga tanpa mencampuri urusan pekerjaaa. Ungkapan oleh I_2 sebagai berikut :

“Ya, prinsipnya gini. Kalau bekerja, saya berharap pekerjaan saya selesai di kantor. Jadi saya nggak membekal pekerjaan saya. Kalau sudah di rumah, ya sudah. kita fokus yang di rumah.”

Dilanjutkan dengan ungkapan I_2 menjawab keseimbangan waktu untuk diri sendiri :

“Kalau saya berpikir, ketika kita kerja di kantor, ya sudah. Kita jalani itu aktivitas kita yang harus dijalankan. Jauhnya jarak perjalanan dari rumah ke kantor, kita anggap saja jalan-jalan. Terus nanti mungkin ada undangan technical meeting di WO, atau mungkin pas ada pekerjaan lain, kita anggap saja sambil jalan-jalan. Yang penting satu kewajiban kita laksanakan, tidak meninggalkan kewajiban yang lainnya. Semuanya tetap bisa terlaksana”.

Informan dengan latar belakang lainnya I_4 dan I_5 yang belum menikah dan tinggal satu rumah dengan keluarga, memiliki pandangan

dan perilaku yang berbeda, I_4 cenderung acuh tak acuh dengan keluarga dikarenakan waktu untuk bertemu yang sangat terbatas dan kesibukan bekerja yang tinggi, saat memiliki waktu luang I_4 memprioritaskan waktunya untuk kehidupan pribadi seperti memanjakan diri dengan pergi untuk pijat di salon dan untuk istirahat. Sedangkan, I_5 menyampaikan jika memiliki waktu luang setelah bekerja akan melakukan kegiatan yang berkaitan dengan keluarga, waktu untuk kehidupan pribadi bagi I_5 menganggap bahwa bekerja sebagai *freelancer* di Satria Organizer pada Sabtu dan Minggu adalah sebuah kesenangan tersendiri :

“Kalau untuk di *weekend* sendiri, mungkin banyak orang yang mengatakan kalau *weekend* itu *free* dan segala macam, tapi kan untuk preferensi orang beda-beda. Dan menurut saya pun, saya sendiri ketika *weekend* ada event itu, justru saya tidak masalah. Saya menganggap itu bisa sebagai bukan *works* buat saya, tapi mengisi waktu luang dimana kegiatannya bisa produktif seperti itu, di *freelance* itu sendiri”.

Berdasarkan wawancara di atas mengenai *Work Interference with Personal Life*, indikator-indikator pada dimensi yang menitikberatkan pada sedalam mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu ini, memberikan gambaran kepada peneliti bahwa latar belakang serta interferensi *freelancer* berdampak pada *work life balance* yang mereka upayakan. *Freelancer* dengan kesadarannya sendiri telah membuat dan menerima jam kerjanya yang tinggi dengan menjadi *freelancer* di hari Sabtu dan Minggu berkenaan dengan berbagai alasan.

4.1.2 PLIW (*Personal Life Interference Work*)

Personal Life Interference Work mengarah pada sedalam mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Dimensi ini diukur dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Pengambilan keputusan
2. Tanggung jawab keluarga
3. Ketepatan waktu penyelesaian tugas
4. Pola kerja

Indikator-indikator yang telah disebutkan di atas kemudian menjadi acuan peneliti untuk menggali pandangan dan pengalaman *freelancer* terhadap keseimbangan kehidupan diluar pekerjaan yang mengganggu pekerjaan.

Wawancara pada dimensi ini menghasilkan temuan bahwa *freelancer* yang bekerja di Satria Organizer mampu untuk tidak mencampurbaurkan kehidupan pribadi mereka dengan kehidupan pekerjaan atau dalam kata lain *freelancer* pada kategori ini mampu untuk bersikap dewasa dan profesional.

Pada indikator pengambilan keputusan dan tanggungjawab terhadap keluarga, informan cenderung mendeskripsikannya dengan membandingkan dua peristiwa. Informan akan memilih untuk mengutamakan kehidupan keluarga jika terdapat suatu hal yang mendesak dan akan mengakibatkan suatu hal yang merugikan, namun tetap dengan izin dan pertimbangan bahwa keputusannya tidak akan

merugikan perusahaan dan klien yang bersangkutan pada waktu yang bersamaan. Kebijakan yang dibuat oleh Satria Organizer mengenai jadwal *event freelancer* pun fleksibel dan tidak memberatkan dan menyulitkan *freelancer* untuk mengatur waktu dan membuat suatu keputusan. Diungkapkan oleh I₁ bahwa :

“Enggak, Mbak. Jujur enggak ada kesulitan. katakanlah saya ada pameran atau keluar kota, itu saya sangat bisa untuk izin ke pekerjaan freelance saya. Saya bisa izin ke ownernya kalau saya ada agenda keluar kota di tanggal tersebut. Di awal bulan kan sudah di-planning. Jadi untuk bertabrakan tidak mungkin karena bisa diatur jadwalnya. Untuk saling mengganggu antara pekerjaan juga tidak, ya bisa dikondisikan”.

Begitupun yang diungkapkan oleh I₂ :

“Kalau kesulitan dalam mengambil keputusan, saya tidak begitu mengambilnya sulit. Artinya, mana yang win win solution saja. Ketika itu bisa saya capai, saya akan berusaha mencapai. Ketika tidak, ya sudah. Tidak begitu memaksakan. Misalkan melihat perhitungan, misalkan pas ada technical meeting, jam sekian. Terus ternyata bersamaan ada rapat, mungkin rapat organisasi jam sekian. Mana yang bisa saya tinggalkan, yang mana yang bisa digantikan nantinya. Ternyata yang bisa ditinggalkan yang organizer. Kalau yang ini agak ribet, ya sudah kita technical meeting. Tapi sebaliknya, kalau technical meeting nanti sekiranya aman, di organisasi tidak bisa saya tinggalkan, saya kembali ke organisasi, nanti tinggalkan technical meetingnya, minta dinotulensi dari yang kita technical meeting. Sudah, begitu saja”.

Indikator lainnya yang adalah ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas kerja dan pola kerja ternyata saling bersinggungan pada cara *freelancer* menyikapi kehidupan di luar pekerjaan yang dapat mengganggu kehidupan kerja. Satria organizer menurut hasil wawancara dengan informan, memiliki pola kerja yang pasti dan

terarah sehingga memudahkan *freelancer* untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu. Menurut I_1 :

“Jadi karena di *freelance* ini saya lebih sering diposisikan sebagai LO dari keluarga, entah itu mempelai pria atau wanita, saya punya tanggung jawab untuk menghubungi keluarga dan memastikan bahwa petugas prosesi pernikahan harus datang tepat waktu. Dan sebelum acara pun biasanya ada *technical meeting*, *briefing*, dengan tim. Itu akan dibimbing oleh *tim leader*. Harus menyiapkan waktu satu jam. Biasanya di sini satu tim itu sepakat kalau dilaksanakan malam hari. Karena kita juga saling tahu kalau ada member tim yang juga bekerja di siang hari. Jadi saling pengertian. Kita *briefing* malam hari. Dan itu tidak mengganggu pekerjaan. Terus kemudian saya bisa menghubungi keluarga juga malam hari atau sore hari setelah pulang kerja. Seperti itu, Mbak. Jadi ya memang saya mengambil *freelance* ini dengan catatan saya harus bisa mengatur waktu dan tidak boleh mengganggu pekerjaan utama saya. Terus di hari satu atau minggu itu saya bekerja full mengandalkan pernikahan. Terutama di keluarga.”

Didukung dengan ungkapan I_3 bahwa:

“Oh, kalau untuk jadwal yang *freelance* itu, itu kan munculnya di mungkin akhir bulan. Nah, jadwalnya itu kan untuk bulan depan. Jadi misal sekarang bulan, Juli ya, nanti mungkin akhir Juli ini udah tahu nih kita jadwal bulan Agustus, mana-mana saja”.

Konflik yang ditemukan pada indikator ini terdapat pada pengalaman I_4 yang kesulitan untuk menyesuaikan waktu untuk *briefing team* karena bertabrakan dengan jadwal *freelance* di perusahaan lain. Namun, pada penyelesaian akhirnya, *freelancer* akan tetap mengutamakan pekerjaannya di *event* khususnya hari H secara optimal dan menyelesaikan tugasnya secara serempak.

4.1.3 PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*)

Dimensi ini mengacu pada sedalam mana kehidupan pribadi dapat meningkatkan performa dalam bekerja. *Personal Life Enhancement of*

Work ditandai dengan indikator-indikator yang dapat menggiring individu pada perasaan senang dalam bekerja, di antaranya:

1. Lingkungan kerja
2. Hubungan dengan atasan dan bawahan
3. Kehidupan sosial di luar pekerjaan.

Wawancara pada kelima informan menunjukkan bahwa pada indikator pertama dan kedua memiliki keselarasan bagi *freelancer* di Satria Organizer pada pengalamannya bekerja, *freelancer* merasa tertekan di fase awal bekerja karena belum paham dengan deskripsi kerja lapangan secara keseluruhan. Namun mendapatkan pengalaman yang cukup banyak dalam menangani *event*, *freelancer* selanjutnya dapat menikmati pekerjaannya dan hal ini meningkatkan kinerjanya karena lingkungan kerja yang menyenangkan, menantang, juga hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja yang harmonis. Menurut pengalaman *I₁* dilanjutkan dengan pengalaman menurut *I₅* bahwa:

“ Jadi sebelum saya hafal, pasti awal saya nge-event itu evaluasinya banyak. Dan itu membuat pikiran. Jadi ada beban pikiran tambahan ketika hari Sabtu dan Minggu ada event ini. Jadi saya harus belajar lagi. Tapi kalau sudah hafal sesuai template, sudah enjoy, Mbak. Sudah biasa”, ungkap I₁.

“Oke, baik kalau untuk tekanan sendiri sih, mungkin kalau dari saya dulu awal-awal sekali ya, karena saya baru juga ya, baru, kemudian ketika saya memegang LO keluarga itu, pertama kali benar-benar sangat chaos. Itu tekanan buat saya”, ungkap I₅.

Selanjutnya, diutarakan seluruh informan bahwa hubungan antara atasan dan rekan kerja sangatlah harmonis dan menyenangkan karena

pembawaan personil yang positif dan saling membangun satu sama lain.

Seperti yang diucapkan oleh I_2 , I_3 , dan I_4 sebagai berikut:

“Keren sih. Baik banget, menurutku. Jadi lebih ke kita saling care ya. Saling peduli aja gitu. Sama teman-teman itu saling peduli ya. Walaupun kalau saya dibilang yang paling galak, ya. Di Satria paling galak, masalah waktu paling harus tepat, begini begitu. Kita sesuaikan aja dengan peraturan. Kalau saya tetap berpendapat begini, bahwa kita sama-sama di sini. Meskipun kita freelancer, tapi ya kita harus tetap profesional. Ya, kalau hubungan tentunya akan memberikan pengaruh ya. Komunikasi kita itu tentunya akan pengaruh banget dengan pekerjaan kita di lapangan. Tapi bersyukur komunikasi selama ini saya dengan teman-teman, dengan Owner juga baik, aman. Kita saling ngertilah. Karena kita sama-sama teman-teman di lapangan. Jadi saling paham keadaannya seperti apa. Sehingga ketika saya bertanya begini, si owner juga nggak sebarang menjawab. Dia berikan pilihan-pilihan yang bisa menjadi solusi kita. Itu yang saya senang sih”, ungkap I_2 .

“Positif sih. Maksudnya anak-anaknya juga baik-baik, terus saling support. Pengalaman mereka juga udah oke-oke, jadi enjoy aja. Jadi karena atasan saya ini kan orangnya santai, yang penting kerjaan beres jadi tidak terlalu menekan atau pokoknya sama-sama enaklah, yang penting kerjaan beres ya udah, done, gitu. Dan kita kan juga yang penting kita tahu nih, porsi kerjaan kita kalau misalnya sekiranya itu belum selesai ya ayo diselesain, tapi kalau sekiranya itu selesai ya udah gitu. Oke”, ungkap I_3 .

“Sangat luar biasa, untuk lingkungan nya, karena kan kita kerja bukan cuma cari cuan mbak, ya. Kita juga mencari kenyamanan lingkungan kerja dan memang untuk pengalaman saya yang dulunya di WO lain, ke Satria Organizer itu sangat-sangat berbeda, kalau yang dulu saya yang paling tua itu di sana, jadi apa-apa harus mengajari, yang sebenarnya mungkin saya masih banyak kurangnya, tapi mau nggak mau tetap harus belajar untuk mengajari karena memang di situ cuma saya sendiri. Cuman kalau di satria organizer ini saya benar-benar kayak di-mong bahasanya kayak diasupi, dikasih tau lagi, apa yang kurang-kurang masih dikasih tau, masih dicontohin, jadi memang benar-benar sangat-sangat kekeluargaan iya, sangat-sangat kakak-kaknya juga baik-baik dan mau mengajarin dengan saudara dengan apa yang saya masih kurang tahu, dan kalau misalkan ditanyain juga, dijelasin, benar-benar dijelasin dengan sangat jelas, itu, sih”, ungkap I_4 .

Hubungan dengan atasan dan rekan kerja yang menyenangkan, *supportive*, dan solidaritas kekeluargaan yang baik menjadi faktor-faktor yang berkesan dibenak *freelancer* yang kemudian menciptakan kinerja yang optimal.

Pada indikator terakhir dalam dimensi ini yaitu keterlibatan *freelancer* dalam kehidupan sosial di luar pekerjaan, ditemukan bahwa hanya I_2 yang terlibat dalam organisasi sosial, I_2 menceritakan bahwa:

“Ya, saya kalau dibidang sosial banyak ya. Saya juga di Kegiatan Pramuka juga. Terus di Sasana Perguruan Bela Diri yang memang ini non-benefit, kalau saya bilang. Mungkin ada Sasana atau tempat latihan yang memang dia benefit. Ada, tapi kalau di sini nggak ada benefitnya. Saya ngelatih. Ngelatih anak-anak di depan rumah. Ngelatih Wushu. Rezeki itu bisa datang dari mana saja sebenarnya. Yang penting anak-anak semangat latihan, saya ada arah untuk jalan mereka berprestasi, ya sudah. Menurutku sudah aman”.

Kesenangan yang didapatkan dari menjalin kegiatan sosial yang dilakukan I_2 tidak berhubungan dengan pekerjaan karena hanya untuk kesenangan pribadinya. Sedangkan, Keempat *freelancer* lainnya lebih senang untuk menggunakan waktunya dalam bekerja. Sehingga, pada dimensi ini, kehidupan pribadi *freelancer* dapat meningkat akibat kesenangan terhadap lingkungan dan hubungan dalam pekerjaan dan dapat meningkatkan performa dalam bekerja.

4.1.4 WEPL (*Work Enhancement Personal Life*)

Dimensi terakhir pada pengukuran *freelancer* dalam memaknai *work life balance* mengacu pada sedalam mana kehidupan kerja dapat

meningkatkan kehidupan individu. Setiap informan memberikan jawaban yang beragam. Secara keseluruhan informasi, informan mengungkapkan bahwa terjadi peningkatan khususnya pada segi finansial. I_1 menceritakan bahwa:

“Peningkatan jelas. Karena dari segi finansial terbantu, dari segi ilmu juga bertambah, koneksi juga bertambah, pertemanan juga bertambah”.

Didukung dengan pengalaman yang dirasakan oleh I_2 bahwa:

“Jadi kalau ada peningkatan, pasti ada peningkatan untuk bekerja di freelancer. Karena bagi saya, di Satria Organizer ini sangat membantu sekali kehidupan. Apalagi bagian ekonomi saya. Karena untuk semakin banyak event yang saya kerjakan, artinya saya akan semakin banyak punya uang jajan. Saya anggap begitu”.

Pengalaman ini juga dirasakan oleh I_3 yang menceritakan bahwa:

“Iya dong, duitnya nambah. Temennya nambah, pengalamannya nambah, terus relasi orang juga nambah. Relasi lebih ke temen-temen, atau relasi pekerjaannya juga nambah”, ujar I_3 .

Di sisi lain, informan I_4 dan I_5 menceritakan pengalaman lainnya di luar peningkatan finansial, di antaranya:

“Ya, kualitasnya adalah saya makin sibuk, karena kalau misalkan makin kesini makin kesini, saya merasakan kalau saya banyak waktu luangnya, kan, banyak hal yang kayak nggak seharusnya dipikirin jadi dipikirin gitu. Jadi lebih baik, memikirkan pekerjaan, sibuk memikirkan pekerjaan daripada harus pikiran yang nggak seharusnya dipikirin. Seperti itu, sih”, ujar I_4 .

“Kalau dari saya sendiri, Alhamdulillah sangat ada. Yang dimana perubahan dari kualitas hidup sendiri, baik dari kualitas kehidupan saya hari-hari, maupun ilmu yang didapat. Alhamdulillah sangat ada. Kita juga lebih ke relasi terutama, yang benar-benar sangat terasa impact-nya bagi saya. Kualitas hidup baik dari saya sehari-hari, hidup 24 jam, makan-makan, alhamdulillah ada. Untuk segi wawasan juga ada. Kemudian soft skill pun juga ada. Dan pastinya relasi juga ada”, ujar I_5 .

pada dimensi ini, hasil wawancara dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa terdapat kehidupan pekerjaan meningkatkan kualitas hidup di luar pekerja. Pada hal ini di antaranya peningkatan finansial, peningkatan *soft skill*, relasi, dan wawasan, dan peningkatan produktivitas sehingga waktu luang dapat digunakan untuk kegiatan yang lebih bermanfaat.

Kemudian dilakukan wawancara dengan pertanyaan yang lebih spesifik menjurus kepada rumusan masalah, setelah dilakukannya wawancara secara mendalam mengenai dimensi *work life balance*. Peneliti berharap informan akan *recall memory* dari pengalaman, perasaan, dan tindakannya dalam melakoni kehidupannya, sehingga informan dapat mengkonstruksi pengalaman-pengalaman, perasaan, dan tindakannya menjadi suatu pandangan dan menghasilkan manifestasi pemaknaan informan pada subjek penelitian ini adalah *freelancer* dalam memaknai *work life balance* dan mengetahui hambatan serta upaya yang dilakukan untuk mencapai *work life balance* itu sendiri.

Hasil untuk skema pemaknaan *work life balance* pada *freelancer* di Satria Organizer dideskripsikan dalam Gambar 4.2.



Gambar 4.2 Pemaknaan *Work Life Balance*
 Sumber: Olahan Peneliti, 2023.

Informan I₁ menyampaikan bahwa pada konsep pemaknaan dasar *work life balance*, dirinya dapat dikatakan belum mencapai *work life balance* dan memiliki target untuk mencapainya di usia tiga puluh tahunan. Namun, informan memaknai bahwa jam kerja tinggi yang dinikmati, akan berjalan menyenangkan.

“Memaknai work-life balance. Kan tadi udah dijelasin juga kalau harus seimbang antara pekerjaan dan kehidupan. Kehidupan pribadi. Kalau dibilang seimbang, mungkin nggak seimbang. Kalau dibilang saya work-life balance, itu nggak balance antara work dan life. Ketika dibandingkan antara jam kerja saya dengan jam kerja teman-teman, juga lebih banyak jam kerja saya. Tapi karena sudah enjoy, saya sudah nggak mikir work-life balance, karena yang saya jalani sekarang itu menyenangkan. Di sini, ketika kita berbicara tekanan mental, tidak ada tekanan mental. Yang ada hanya kelelahan. Dan ya, itu bisa diobati. Ibaratnya ketika dulu mungkin mikir, Sabtu minggu ini mau main kemana, sekarang udah nggak kepikiran. Sekarang lebih berpikir untuk Sabtu minggu ini ada event apa nggak. Kalau nggak ada event, ngapain ya? Cari”.

Dalam memaknai *work life balance*, I_1 menyimpulkan bahwa :

“ Kalau menurut saya, saya belum work-life balance. Karena saya di sini juga masih umur produktif, saya sadar. Dan harapannya ketika nanti saya sudah berumur 30-40 tahun, saya sudah bisa menikmati hidup. Jadi di sini saya akan memaksimalkan kinerja saya. Work-life balance berarti umur sekian” ungkap I_1 .

Hal ini sejalan dengan I_5 yang memaknai *work life balance* adalah bekerja sesuai porsinya dan membuat bahagia.

“Kalau dari saya sendiri memaknainya ketika kamu melakukan pekerjaan dan kehidupan sebagai pekerja, itu sesuai dengan porsinya dan merasa itu bahagia. Walaupun setiap porsi orang pasti beda-beda karena persepsiannya beda-beda. Jadi itu sih kalau menurut saya”.

“Oke, kalau bagi saya sendiri, work-life balance yang saya capai inginkan itu. Yang pertama pasti saya ingin sekali bekerja di Senin sampai Jumat. Ketika pulanginya sebelum maghrib misalnya pada 5.00 sore, sampai rumah pun tidak memegang bekerja. Di rumah full, di rumah segala macam. Tidak berkegiatan di rumah, tidak pergi ke mana, menikmati waktu dengan keluarga, seperti itu. Kemudian, di satu minggu entah itu bisa diuntuk istirahat atau untuk event pun, saya tidak masalah. Itu menurut saya sudah, apa namanya, sudah. Ini sih, buat saya kalau ada event di Sabtu Minggu tidak masalah. Kadang saya bukan membuatnya sebagai beban, ya. Dalam hati saya menyenangkan, jadi itu sudah work-life balance sih” ungkap I_5 melanjutkan bahasannya terkait pandangannya memaknai *work life balance*.

Work life balance pun dimaknai oleh I_2 sebagai upaya individu dalam mengolah raga, rasa, dan jiwanya sehingga dapat menjalani kehidupan kerja dan kehidupan pribadi secara berdampingan tanpa harus mencampur baurkan urusan keduanya. I_2 menyampaikan bahwa :

“Jadi dalam bahasa Jawa itu ada namanya ada olah rogo, olah roso, olah jiwa. Nah, itu hal yang saya anu. Makanya kita ada olah rogo. Olah rogo itu bukan hanya olah raga. Tidak. Maksudnya kita bergerak, kita berpindah. Untuk hal-hal yang baik. Itu harus ada dan harus bisa kita laksanakan. Lalu, untuk mengolah rasa, rasa kayak tolong-menolong, terus perasaan kita berduduk dengan orang lain, itu juga harus diasah. Habis itu ada yang namanya olah jiwa. Nah, ini olah jiwa yang paling penting. Karena ini berhubungan dengan jiwa kita. Kita harus bisa menempatkan stres kita pada tempatnya. Kita harus bisa menempatkan

rasa senang kita pada tempatnya. Kita harus bisa menempatkan rasa susah kita pada tempatnya. Kalau stres ini tidak kita kelola, susah tidak kita kelola, nanti bisa campur aduk. Jadi, ini hal yang saling berhubungan. Jadi, kerja ya, ya sudah kerja. Di rumah, kehidupan pribadi, ya sudah. Ini sudah hal yang terpisah, tapi saling terhubung. Karena bekerja, kita mendapatkan benefit, yaitu untuk kehidupan pribadi kita. Jadi kita sama-sama dapat yang terbaik saja. Sehingga dua hal ini tidak berbenturan, tapi bisa bersinergi. Prinsipnya begitu”.

Sejalan dengan pemaknaan I_3 yang menyatakan bahwa *work life balance* ialah:

“Bisa mengatur waktu dan kerja untuk rumah, walaupun sebenarnya sejujurnya aku lebih banyak ke kerja, cuman aku juga tetap harus punya waktu buat rumah juga, tetap punya waktu buat istirahat juga”.

Pentingnya *work life balance* disadari oleh I_4 dalam kehidupan, walaupun I_4 menyampaikan bahwa dirinya belum mencapai *work life balance*.

“Kalau memaknai work-life balance sendiri sih memang seharusnya balance ya mbak ya, kehidupan pribadi sama pekerjaan, sama keluarga gitu, dan itu harusnya penting banget gitu, cuman kalau dari saya sendiri saya merasakan bahwa itu nggak balance banget gitu, karena dilihat dari jam kerja saya, waktu tidur pun juga kurang gitu, dan benar-benar untuk kualitas sama keluarga itu sangat-sangat sedikit waktunya, kalau ada waktu aku juga hanya di pagi hari yang pagi banget, atau di malam hari yang udah sangat-sangat malam banget gitu, jadi kalau ditanyain work-life balance saya pasti nggak balance, kalau untuk diri saya sendiri gitu, cuman memang itu sangat-sangat penting, seharusnya memang harus balance, tetapkan, di mana kita kerja dan juga kehidupan kita pribadi, untuk itu pun dengan keluarga seperti itu”.

Peneliti menggali informasi mendalam terkait hambatan yang menyebabkan *freelancer* belum mencapai *work life balance* dan mengkaitkannya dengan upaya *freelancer* dalam mengelola stress dan kelelahan yang dialaminya. Pernyataan-pernyataan yang berorientasi pada pengalaman masing-masing informan adalah sebagai berikut:

“Kalau saya sendiri ketika lagi capek banget itu fokus full istirahat, Mbak. Terus kalau untuk healing liburan itu susah karena itu juga keadaan lagi capek badan, itu untuk pergi jauh itu susah. Jadi saya lebih ke arah fokus istirahat, terus nonton film atau anime yang bisa bikin happy lagi” jawab I_1 yang kemudian menyampaikan bahwa tidak ada hambatan bagi I_1 dalam mencapai *work life balance* selain kuantitas kerjanya yang banyak

“Hambatan nggak ada, Mbak. Hanya dalam pekerjaan yang banyak. Kalau tekanan, pekerjaan, nggak sih nggak ada” sambung I_1 .

Pengalaman I_1 di atas memiliki kemiripan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh I_4 sebagai berikut :

“Kalau saya lebih ke ini, mengurangi buka handphone sebenarnya, kalau misalkan lagi stress, kalau buka handphone apalagi sosmed-sosmed itu dikurangi, terus lebih dibanyakan waktu tidurnya, kalau misalkan kalau biasa tidurnya 4 jam, 5 jam, jadi ditambahin 1 jam aja deh. Itu sudah sangat membantu, menurut saya sudah sangat membantu”.

Begitu pun dengan hambatan yang dirasakan oleh I_4 sebagai *freelancer* :

“Lebih ke jam kerja nya ya, karena jam kerja nya juga 12 jam. Kalau misalkan ada rapat dan lain-lain atau briefing-briefing, itu kan berarti kan mau nggak mau harus salah satu ngalah. Nggak mungkin juga saya mau briefing, teman-teman pada nungguin, cuma nungguin saya selesai kerja kan juga nggak enak. Jadi ya mau nggak mau, tetap harus mengalahkan salah satu. Karena kebetulan kerjaani yang satunya, yang host itu kebetulan fleksibel banget, jadi masih enak untuk mengatur waktunya”.

Pernyataan selanjutnya dari I_2 yang menyampaikan :

“Yang pertama, saya pesan dengan teman-teman dan dengan anak-anak utamanya, anak-anak yang saya dididik itu, kamu harus kenal dulu sama diri kamu. Kamu harus tahu kelebihan kamu, kamu harus tahu kekurangan kamu, terus kamu harus tahu obat yang harus kamu lakukan ketika kamu mungkin stres, mungkin capek. Kamu harus tahu itu. Kalau kamu udah tahu itu, udah. Saya dulu jaman sekolah ya, stres ini, udah. Kalau stres lari-lari, jogging. Stresnya kita hilang, joggingnya bikin sehat bagi kita. Itu aja menurut saya udah oke. Habis itu, capek. Apa sih yang bikin kita sembuh dari capek? Entah kita mungkin ngapain, mungkin hanya motor-motoran nggak jelas, kita naik motor, keliling Jogja, udah.

Kayaknya udah. Udah itu ya udah, berlalu, udah selesai. Besok udah harus fit lagi. Kalau kita udah kenal sama kita sendiri, ya itu udah enak banget. Kita aja nggak kenal sama kita sendiri, gimana kita mau mengelola kita sendiri,” jawab I₂.

Kemudian I₂ menyampaikan bahwa hambatan utamanya adalah pada *schedule* yang menumpuk dan bertabrakan sehingga tidak jarang mengharuskan informan untuk mengorbankan waktu istirahatnya yang terbatas.

“Kalau itu sebenarnya yang menjadi hambatan, lebih tepatnya jadi tantangan. utamanya di tantangan. Kayak kita di organisasi, menduduki jabatan tertentu, otomatis kan kita nggak bisa semena-mena meninggalkan organisasi itu ketika mungkin ada kegiatan yang penting. Maka saya biasanya sebelum pelaksanaan bulan, kayak bulan Agustus gitu, sekarang bulan Juli ya, jadwalnya belum keluar, saya udah minta spil dulu dong jadwal Agustus, setahun berapa aja gitu. Itu biar saya juga bisa ngatur. Biar WO juga nggak berantakan, nanti jadwalnya udah jadi, terus bilang, aduh nggak bisa nih begini-begini, kecuali mendadak ya. Karena kadang ada hal-hal urgency yang memang tiba-tiba ada rapat mendadak. Dan rapat itu nggak bisa saya tinggalkan. Di sisi lain, ada pekerjaan di pekerjaan yang lain. Nah itu akhirnya mau tidak mau harus ada salah satu yang kita korbakan. Kalau memang rapat itu nggak bisa kita tinggalkan, ya mau tidak mau pekerjaan kita yang kita tinggalkan. Kalau rapat itu bisa ditinggalkan, ya kita bisa lanjut dengan pekerjaan. Itu menurut saya sudah mulai berjalan seperti itu”.

Pada pandangan lain oleh I₃ memberikan gambaran yang lebih luas bagi peneliti terhadap keleluasaan seseorang dalam menerima resiko kerja, jawaban I₃ saat ditanya mengenai upayanya dalam mengelola stres dan kelelahan akibat pekerjaannya yang padat dan *freelancer* di hari Sabtu dan Minggu juga hambatan yang dihadapi dalam upaya *work life balance*, sebagai berikut :

“Enggak ada, sih, Mbak Nadia. Jadi gimana ya, udah masuk ke kita, menjadi tanggungjawab kita, ya udah, jalanin aja. Cuman setiap apa ya, setiap problem itu pasti nanti juga akan selesai pada masanya. Jadi,

walaupun nanti aku banyak kliennya, 10 klien tapi kan juga bakalan berhasil gitu. Yaudah jalanin aja” ujar I₃ melanjutkan :

“Hambatannya ya, itu karena tadi mungkin lebih banyak tiba-tiba harus rapat sampai malam dan kita kan nggak tahu, ya. Kita ngikutin klien kita. Misalnya, mereka minta malam ya otomatis kita harus lembur sampai malam, Jadi, ya kita tetap nggak bisa menyempatin yang harusnya 8 jam kerja, bener-bener pure 8 jam kerja gitu”.

Kemudian I₃ menerangkan bahwa dirinya masih merasa bahagia dan bisa menikmati kehidupannya disamping pekerjaannya sebagai *freelancer* :

“Sebagai wanita kerja dan juga seorang ibu dan juga seorang *freelancer*, banyak ya. Tapi sampai saat ini sampai detik ini aku masih merasa fine-fine aja sih Masih merasa bahagia. Masih merasa bahagia. Nggak yang aku kerja terus aku sangat terbebani. Nggak karena sejujurnya aku memang orang yang suka kerja gitu Jadi sampai saat ini aku masih fine-fine aja”.

Pernyataan selanjutnya disampaikan oleh I₅ sebagai berikut:

“Kalau itu mungkin hambatan dalam hati yang ada. Yang perihal, mungkin salah satunya itu ketika ada pekerjaan tiba-tiba yang diluar jam kerja. Nah, di mana itu kan pasti mengganggu waktu yang bisa saya gunakan untuk beristirahat atau kumpul keluarga. Jadi digunakan untuk bekerja lagi walaupun sudah diluar jam kerja. Itu ya, kalau mengatisinya pun harus dikerjakan. Ketika selesai, baru tanggung jawab itu selesai. Mungkin hal-hal seperti itu yang masih, apa namanya, terkadang, ya, walaupun tidak bisa dipungkiri, pasti mungkin ada. Ya walaupun jarang, tapi hal-hal seperti itu mungkin sedikit mengganggu, ya. Untuk saya itu bukan sampai *work-life balance*. Kemudian kalau yang kedua, itu ketika ada sebenarnya bukan ini ya, sebenarnya kalau ini bukan hambatan. Cuma lebih kegiatan-kegiatan *incidental* di rumah sih. Cuma kalau saya kayak harus apa, harus apa yang diluar waktu semestinya, seperti itu.”

Kegiatan pekerjaan tambahan yang bersifat *incidental* di luar jam kerja dan pekerjaan rumah yang mengganggu jam istirahat nyatanya membuat I₅ merasa terganggu dan menganggapnya sebagai hambatan dalam upayanya untuk mencapai *work life balance*.

Peneliti mengharapkan adanya keselarasan hasil penelitian yang mendukung kebenaran informasi sesuai dengan yang terjadi di lapangan.

Maka dari itu, peneliti kemudian melakukan wawancara kepada *secondary informan* guna mendukung kelengkapan dan menyempurnakan data yang dibutuhkan oleh peneliti dalam penelitian.

“Kalau kita berbicara performa, tentu saya harapkan semuanya mempunyai performa yang sama. Jadi kita harapkan saat mereka join di event kita, menangani klien-klien kita, tentu mereka punya performa yang sama. Mungkin kalau perbedaan terkait sisi ketersediaan secara waktu. Perbedaannya jadi misalkan, beberapa freelancer ini memang mempunyai pekerjaan tetap di luar tentu dari kita harus konfirmasi dulu ya, terkait jadwal, saat kita membagikan jadwalnya. Biasanya kita akan konfirmasi terlebih dahulu dengan freelancer yang punya pekerjaan tetap, ketersediaannya. Tapi kalau terkait performa mereka di lapangan, saya rasa seharusnya juga sama, karena kita punya standar yang sama, begitu, Mbak Nadia” ungkap *I_a* sebagai *owner* dari Satria Organizer yang menilai performa *freelancer* tetap stabil walaupun memiliki jam kerja yang tinggi.

Selanjutnya, *I_a* menyampaikan pengalamannya terkait *freelancer* dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan yang mengganggu waktu pribadi *freelancer*, bahwa :

“Terkait pengambilan keputusan, tentu untuk beberapa, yang tadi kita berbicara mereka mempunyai pekerjaan tetap di luar dan kemudian sudah berkeluarga tentu akan lebih kompleks jika kita bandingkan dengan teman-teman yang masih muda atau masih slow yang mereka lebih free begitu kalau untuk yang memang dengan cases tertentu pasti saya perlu konfirmasi terkait ketersediaan mereka, apakah mereka ada ketersediaan lebih berat atau tidak terkait keputusan yang diambil. Sejauh ini masih memuaskan. Artinya saya masih bisa memaklumi, misalkan mereka izin, belum bisa bergabung dalam suatu event pun karena dengan alasan yang jelas. Misalkan ternyata mereka masuk kerja, mereka masuk shift, dan lain-lain atau ada keperluan keluarga yang memang tidak bisa ditinggalkan. Jadi itu buat saya, sih, tidak ada masalah sama sekali. Kecuali, mereka izin tidak bisa ikut, dijatuhkan dengan alasan yang mungkin ada sesuatu hal yang kurang berkenan untuk kita yang kita sepakat di awal”.

Pernyataan di atas menyimpulkan bahwa Satria Organizer memiliki kebijakan yang *fleksibel* dan disetujui oleh dua pihak yang tidak memberatkan

para *freelancer* dalam mengatur jadwal yang berhubungan dengan kehidupan pribadi *freelancer*.

Menariknya, *owner* menyampaikan bahwa jarang sekali ditemukan hal-hal yang berkenaan dengan kinerja *freelancer* akibat kelelahan dan stress kerja yang mengganggu *freelancer* di lapangan. Tingginya kuantitas kerja para *freelancer* tidak membuat performa *freelancer* menurun ataupun membuat *owner* merasa tidak puas dengan hasil kerja *freelancer* selama *event* berlangsung. *I_a* menyebutkan bahwa :

“Kalau faktor kelelahan, pernah satu atau dua kali karena lebih ke biasanya mereka yang pekerjaannya tetap bersifat shift, rata-rata saat kita job di acara pagi sampai siang, saat kita butuh, ready dari pagi hari bahkan jam 5 pagi, jam setengah enam, otomatis mereka baru pulang, tidur sangat sebentar sekali, langsung lanjut ke tempat kita, otomatis mereka kekurangan istirahat dan tentu akan sedikit yang paling terlihat biasanya adalah fokus mereka” *I_a* melanjutkan bahwa :

*“Sejauh ini kalau untuk pengaruh ke negatif atau hal yang mengarah kesana gak, sih. Karena tim kita juga saling **backup**. Jadi, selama ini sih gak ada yang sampe berpengaruh ke performa tim secara keseluruhan”*.

*“Dari ketepatan waktu selama ini semua aman Karena SOP di satia organizer. Sesuai kesepakatan bersama, toleransi telat adalah 5 menit, lewat dari itu akan ada potongan 50 ribu dari event. Namun sejauh ini dilihat dari framework tidak ada masalah karena walaupun *freelancer* ini bekerja dari senin sampai Jumat, sabtu dan minggu on job lagi, mereka masih sangat memberikan performa yang terbaik. Jadi bagaimana PR kita adalah sebetulnya membuat *freelancer* ini merasa nyaman di lingkungan, membangun hubungan kita tidak hanya karena pekerjaan, tapi di luar itu juga teman, lho. Saya juga tidak membuat jarak dengan tim, saat bekerja ya bekerja, di luar itu ya kita temen aja, bahkan sering saling ejek saat sedang kumpul di luar kerjaan. Karena kebetulan dari segi usia juga kita gak jauh banget.”*

Pendukung informasi selanjutnya didapatkan dari *I_b* yang merupakan *Team Leader* lapangan *freelancer* yang memiliki wewenang dan kewajiban

untuk menentukan *job description* kepada *freelancer*. *Team Leader* tentunya memiliki pengalaman yang cukup *intens* dalam mengamati, menilai, dan merespon performa *freelancer* karena salah satu kewajiban *team leader* adalah memberikan evaluasi *freelancer* setiap selesai *event* baik secara personal maupun keseluruhan.

I_b menerangkan hubungan atasan dan rekan kerja sebagai *freelancer* di Satria Organizer sebagai berikut :

“Kalau hubungan penting lah ya, sebenarnya kalau kita nyebutnya *maintenance anak-anak*, jadi kalau dulu awal-awal di Satria itu, malah kita selesai *event*, ya sudah selesai *event*, pulang. Kalau sekarang kan banyak teman-teman yang masih muda-muda, kita selesai *event* ada evaluasi, kadang-kadang setelah selesai evaluasi kita, beberapa anak-anak ya kita nongkrong bareng, soalnya kita ketemu, sekarang kita bikin, kalau bisa ketemu itu jangan waktu pas *event* aja, soalnya kalau ketemu pada saat waktu *event*, kalau saya rasa bondingnya kurang dapat, makanya kita ajak nongkrong, ngopi, ngumpul, itu istilahnya walaupun kita ngumpul itu, kita nggak ngobrolin tentang *event* ya, tapi secara enggak langsung, bonding kita jadi dapat, jadi istilahnya nanti pada waktu saat pekerjaan, kita sudah tahu karakternya masing-masing seperti apa” ungkap *I_b* melanjutkan pendapatnya mengenai performatu *freelancer* di lapangan, sebagai berikut :

“Kalau perbedaan mungkin ya, mungkin perbedaan untuk fisik teman-teman ya, perbedaannya performanya mungkin ada sedikit perbedaan, jadi misalkan teman-teman yang mahasiswa, yang istilahnya Senin sampai Jumat dia nggak bekerja, hanya kuliah, sama teman-teman yang dari Senin sampai Jumat dia bekerja, tapi nggak selalu, terus setiap *event* dia seperti itu, paling 1-2 kali, ada teman-teman yang Senin sampai Jumat dia bekerja, otomatis dia harusnya Sabtu Minggu dia libur, tapi dia ngambil job di Satria, ya mungkin ada, cuman sedikit saja, mungkin dia capek, terus kalau capek kan wajar, misalkan kurang fokus, atau moodnya jelek. Tapi kalau seperti itu kan, masih bisa kita tangani dengan cara, kita sebagai *team leader* ya, ngasih tau, tadi moodmu kamu kelihatan jelek banget, nanti kalau misalkan waktu acara lagi, jangan seperti itu, sama fokusnya ditingkatkan lagi”

“Sampai saat ini belum pernah, belum pernah mengalami *freelancer* yang stress gara-gara pekerjaan dia Senin sampai Jumat, terus *event* Sabtu - Minggu terus stress dan ngaruh ke kerjaan, belum pernah.

Soalnya ya, teman-teman sudah bisa menakar sendiri kemampuan kerja dan kinerjanya. Kalau dia udah capek banget, tinggal bilang ke owner, nanti bisa digantikan. Mending bilang dari awal daripada nanti saat di lapangan bikin repot teman-teman lainnya, seperti itu”.

Kesimpulan dari *team leader* mengenai performa *freelancer* adalah stabil dan tidak membebani *team leader* di lapangan walaupun memiliki tingkat jam kerja yang tinggi.

Work life balance pada *freelancer* di Satria Organizer menghasilkan pandangan yang menarik bagi peneliti untuk terus mengolah informasi yang didapatkan sehingga menghasilkan suatu pandangan baru yang memberi dampak positif bagi peneliti dan seterusnya.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini menjawab dua rumusan masalah utama. Rumusan masalah pertama terjawab dengan dibentuknya pemaknaan terkait *work life balance* bagi *freelancer*. Setiap individu (*freelancer*) memiliki manifestasi dasar pemaknaan atas *work life balance* yang variatif dan unik berorientasikan *individual factor* dan *organizational factor* yang dirumuskan dan diukur menggunakan 4 dimensi *work life balance* yang dikemukakan oleh G. G. Fisher, Bulger, and Smith (2009) dan telah dikelompokkan dalam temuan penelitian ini.

4.2.1 *Work Interference with Personal Life*

Dimensi ini menitikberatkan pada seberapa mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu diukur dengan indikator jam kerja, waktu untuk keluarga, dan waktu untuk kehidupan pribadi.

Peneliti menemukan bahwa terdapat intensitas yang tidak seimbang dalam kehidupan *freelancer* terkait jam kerja, waktu untuk keluarga, dan waktu untuk kehidupan pribadinya. *Freelancer* menerangkan bahwa jam kerja totalnya dalam satu minggu adalah lebih dari empat puluh jam dan yang paling tinggi mencapai delapan puluh jam dalam satu minggu. Sedangkan, waktu yang digunakan untuk keluarga dan waktu untuk pribadi adalah sisa waktu dari yang telah digunakan untuk bekerja. Hal di atas pada dasarnya tidak sesuai dengan jam kerja ideal yang diatur oleh pemerintah dalam UU No. 11 Tahun 2020 (UU Cipta Kerja).

Menurut Fisher dkk (2009) kuantitas waktu kerja adalah salah satu acuan *work life balance*. Maka dapat dikatakan bahwa *freelancer* tidak mencapai *work life balance* karena tingginya jam kerja yang diporsi dalam satu minggu. Namun, *freelancer* melakukan pengambilan sikap untuk tidak membawa urusan pekerjaan setelah pulang bekerja sebagai upayanya agar kehidupan pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi dan mengoptimalkan waktu saat tidak bekerja untuk keluarga dan istirahat.

4.2.2 *Personal Life Interference Work*

Berdasarkan pendapat Fisher dkk (2019) bahwa *work life balance* dapat diukur dengan melihat seberapa mana kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan, maka dalam hal ini *freelancer* tetap menunjukkan sikap profesional dan bertanggungjawab pada pekerjaannya dan tidak membawa kehidupan pribadinya ke dalam urusan pekerjaannya.

Kesimpulan pada dimensi ini dikatakan valid dikarenakan pernyataan *key informan* sesuai dengan pernyataan *secondary informan* yaitu *owner* dan *team leader* Satria Organizer yang menilai secara aktual di lapangan yang menyatakan bahwa tidak pernah ditemukan masalah yang diakibatkan karena urusan pribadi *freelancer* yang mengganggu performanya di lapangan saat *event* berlangsung atau hal lainnya yang merugikan Satria Organizer akibat *freelancer* berada dalam tekanan stress maupun kelelahan.

4.2.3 *Personal Life Enhancement of Work*

Hasil temuan peneliti pada dimensi ini menunjukkan bahwa *key informan* mendapatkan tekanan dan stress hanya pada awal periode bekerja sebagai *freelancer* di Satria Organizer. Selanjutnya, *key informan* merasa bahagia bekerja sebagai *freelancer* karena hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan rekan kerja, pembawaan personil yang positif dan membangun, serta solidaritas kekeluargaan yang baik

memberikan kesan positif dibenak *freelancer* yang menciptakan kinerja yang optimal.

Temuan ini sesuai dengan penelitian Sulistyono (2017) yang menerangkan bahwa suatu organisasi harus selalu membangun dan memperkuat nilai-nilai budaya organisasi agar memiliki makna dalam kehidupan dan dalam pekerjaan. Nilai dan norma suatu organisasi atau dalam hal ini adalah pekerjaan juga dapat mendukung maupun menghambat penggunaan sumber daya individu yang dimiliki (Thompson *et al.*, 1999).

4.2.4 *Work Enhancement of Personal Life*

Peneliti mendapatkan temuan bahwa kehidupan pekerjaan *key informan* sebagai *freelancer* mampu meningkatkan kualitas hidup di luar pekerjaannya, di antaranya peningkatan finansial, peningkatan *soft skill*, relasi dan wawasan, dan produktivitas *key informan* sehingga waktu luang dapat digunakan untuk hal yang lebih bermanfaat.

Temuan ini sejalan dengan Fisher dkk (2009) yang menyatakan bahwa *work life balance* dapat tercapai ketika pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu, dalam hal ini adalah *freelancer*.

Keempat temuan dimensi *work life balance* pada *freelancer* tersebut dapat memengaruhi perspektif *freelancer* dalam mentransformasikan pemaknaan keseimbangan hidup. Temuan ini sesuai dengan teori yang dikembangkan oleh Adkins and Premeaux (2019) yang menerangkan bahwa

“*Work life balance is affected by a wide range of factors including individual values, life and careers stage, and family structure*”. *Freelancer* memiliki pemaknaan terkait standar *work life balance* berorientasikan pada keseimbangan hidup sesuai preferensinya.

Work life balance dimaknai oleh *freelancer* sebagai keseimbangan antara pekerjaan dan keseimbangan di luar pekerjaan, kualitas kehidupan, akseptasi keadaan dengan bahagia, mampu mengolah rasa, raga, dan jiwa, juga bekerja sesuai porsinya.

Keseimbangan antara pekerjaan dan keseimbangan di luar pekerjaan diartikan sebagai keadilan individu dalam mengalokasikan waktu, perhatian, dan peran disetiap domain kehidupan. Kualitas kehidupan diartikan sebagai wujud keberhasilan *freelancer* dalam menjalani kehidupan melibatkan psikologis yang sehat dan terarah. Akseptasi keadaan dengan bahagia diartikan sebagai implementasi *freelancer* dalam menerima keadaan dan menjalani kehidupannya tanpa menjadikan keadaannya sebagai suatu tekanan, dan tetap dapat menikmati hidupnya dengan bahagia. Manifestasi pemaknaan mampu mengelola raga, rasa, dan jiwa diartikan sebagai pencapaian *freelancer* dalam mengelola raganya agar tetap produktif untuk hal-hal positif, mengelola rasa agar dapat berlaku profesional dalam bekehidupan, berempati, dan simpati, juga mengelola jiwa agar dapat menempatkan setiap sesuatu pada tempatnya. Terakhir, Bekerja sesuai porsinya diartikan sebagai pemisahan domain kehidupan berdasarkan porsi yang jelas tanpa mengorbankan domain kehidupan lainnya.

Kemudian, rumusan masalah yang kedua terjawab dengan hasil temuan yang dikelompokkan pada Tabel 4.3.

Table 4.1 Hambatan dan Upaya dalam Mencapai *Work Life Balance*
Sumber: Olahan Peneliti, 2023

No	Key Informan	Hambatan	Upaya yang dilakukan
1.	I_1, I_4	Kuantitas kerja yang banyak	Mengoperasikan <i>handphone</i> secukupnya dan memanfaatkan waktu luang untuk istirahat.
2.	I_2, I_4	Jadwal yang bertabrakan	Mengukur jadwal dari yang <i>urgen</i> dan yang dapat diwakilkan.
3.	I_3	Jam kerja lembur yang tinggi	Mengajukan cuti kerja untuk istirahat dan menikmati waktu bersama keluarga dan diri sendiri.
4.	I_5	Pekerjaan <i>incidental</i> di luar jam kerja	Menyelesaikan pekerjaan <i>incidental</i> dengan cepat.

Hambatan kuantitas kerja yang banyak, diartikan sebagai tingginya jam kerja yang digunakan dan memporsir waktu untuk kehidupan selain pekerjaan, sehingga *freelancer* berupaya untuk mengurangi mengoperasikan *handphone* dan memaksimalkannya untuk beristirahat. Hambatan jadwal kerja yang bertabrakan ini sering terjadi pada *freelancer* saat diharuskan melakukan *technical meeting* dengan tim untuk *briefing* acara. *Freelancer* akan mengukur dan memilih jadwal yang paling *urgen* dan meminta notulensi rapat agar tetap memahami hasil bahasan. Hambatan jam kerja lembur yang tinggi dihadapi karena *freelancer* bekerja di hari Sabtu dan Minggu, serta memiliki pekerjaan tetap yang memungkinkan klien untuk menerima jam kerja lembur untuk hal-hal yang bersifat mendadak dan urgensi. Pada hal ini,

freelancer akan mengajukan cuti kerja apabila sudah merasa penat untuk istirahat dan pergi liburan bersama keluarga dan atau teman. Hambatan terakhir yang ditemukan pada penelitian ini adalah pekerjaan *incidental* di luar jam kerja yang dihadapi oleh *freelancer* saat seharusnya waktu yang dimilikinya dapat digunakan untuk istirahat, namun kemudian terdapat pekerjaan *incidental* baik dari perusahaan maupun dari keluarga yang membuatnya akan mengerjakan secepat mungkin agar dapat kembali menikmati waktunya untuk istirahat dan untuk diri sendiri.

Temuan ini sesuai dengan (Geurts et al. 2003) yang menerangkan bahwa kelebihan beban kerja yang diambil oleh individu secara konsisten berpengaruh signifikan terhadap timbulnya *work-home interference*. Hal ini dapat terjadi karena individu hakikatnya memiliki *life roles* atau peran-peran kehidupan yang merupakan system nilai yang dipegangnya terkait domain pekerjaan dan nonpekerjaan dari yang dianggap paling penting atau prioritas (Carlson and Kacmar 2000).

Penelitian oleh (Dennira and Ekowati 2020) mendukung temuan pada penelitian ini yang menjelaskan bahwa keseimbangan yang diinginkan di antara domain kehidupan ditentukan secara individual dan mereka akan mengambil tindakan atau mencari cara untuk mencapai dan mempertahankan keseimbangan hidup tersebut. Dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adkins (2019) yang menerangkan bahwa individu yang sudah merasa seimbang, akan berusaha mempertahankan keadaannya untuk melanjutkan usahanya dengan tindakan yang sama.