

Psikoedukasi untuk Meningkatkan *Work-Life Balance* pada Petugas Layanan UPT PPA Provinsi Sulawesi Selatan

Widyastuti^{1*}, Delfina Putri Rannu², Ummul Khairiah³

¹⁾ Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

*E-mail: widyastuti@unm.ac.id

Abstrak. Petugas layanan di UPT PPA Provinsi Sulawesi Selatan menjalankan tugas dengan tanggung jawab yang tinggi dan beban emosional yang kompleks, sehingga berisiko mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan petugas mengenai *work-life balance* melalui intervensi psikoedukasi. Kegiatan dilaksanakan dengan metode ceramah interaktif menggunakan desain quasi-eksperimen *one group pretest-posttest*. Sebanyak 12 petugas mengikuti kegiatan ini. Hasil analisis data menggunakan uji Mann-Whitney menunjukkan nilai signifikansi <0.001 (<0.05), yang berarti terdapat peningkatan pengetahuan setelah intervensi. Temuan ini menunjukkan bahwa psikoedukasi efektif dalam meningkatkan pemahaman peserta tentang *work-life balance*. Penelitian ini menyarankan agar dilakukan evaluasi jangka panjang serta menggabungkan psikoedukasi dengan intervensi lain seperti pelatihan manajemen stres atau coaching karier untuk memperkuat dampak yang dihasilkan.

Kata Kunci: psikoedukasi, *work-life balance*, petugas, UPT PPA

PENDAHULUAN

Unit Pelaksana Teknis Perlindungan Perempuan dan Anak (UPT PPA) merupakan lembaga yang bertugas melaksanakan berbagai bentuk perlindungan dan penanganan terhadap perempuan dan anak yang menjadi korban kekerasan, eksploitasi, diskriminasi, serta tindak pidana perdagangan orang (TPPO). Selain itu, UPT PPA juga berperan dalam memberikan layanan pendampingan, pemulihan psikologis, bantuan hukum, serta rujukan medis dan sosial bagi para korban. Keberadaan UPT PPA menjadi sangat penting dalam memastikan terpenuhinya hak-hak dasar perempuan dan anak serta menciptakan lingkungan yang aman dan mendukung bagi mereka (Anjani, Rochim & Kusbandrijo, 2022).

Pelayanan ini tentunya melibatkan sumber daya manusia yang bekerja dalam tekanan dan tanggung jawab tinggi, baik dalam aspek teknis maupun emosional. Kondisi kerja seperti ini menimbulkan dinamika tersendiri yang tidak hanya berdampak pada kinerja petugas, tetapi juga berpotensi mempengaruhi aspek-aspek lain dalam kehidupan mereka. Dalam beberapa dekade terakhir, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi semakin menjadi fokus utama bagi karyawan maupun perusahaan, terutama akibat berbagai perubahan besar dalam lingkungan kerja (Zaky, 2022). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung meningkatkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, serta mendorong komitmen yang lebih besar terhadap organisasi (Wang & Feng, 2003).

Work-life balance merupakan tantangan dalam membangun budaya perusahaan yang mendukung organisasi, di mana karyawan dapat tetap fokus pada pekerjaan mereka saat berada di lingkungan kerja (Lockwood, 2003). Perusahaan yang mampu mengimplementasikan program kerja yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan dapat memperoleh berbagai keuntungan, salah satunya adalah menurunnya tingkat ketidakhadiran karyawan (Lewison, 2006). *Work-life balance* merupakan kondisi seimbang antara berbagai

peran yang dijalani individu, seperti peran sebagai karyawan di tempat kerja dan sebagai anggota keluarga di rumah (Greenhaus, Collins, & Shaw (2003). Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mencakup empat dimensi utama. Pertama, *Work Interference with Personal Life* (WIPL), yaitu sejauh mana aktivitas kerja mengganggu kehidupan pribadi, seperti berkurangnya waktu untuk keluarga akibat pekerjaan. Kedua, *Personal Life Interference with Work* (PLIW), yang menunjukkan bagaimana urusan pribadi dapat mengganggu pelaksanaan tugas di tempat kerja, misalnya sulit berkonsentrasi karena persoalan keluarga.

Di samping itu, terdapat dua dimensi yang bersifat mendukung. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) menggambarkan kondisi ketika pekerjaan memberi dampak positif terhadap kehidupan pribadi, seperti peningkatan keterampilan atau kestabilan keuangan. Sementara itu, *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) menunjukkan bahwa kondisi pribadi yang baik dapat menunjang kinerja di lingkungan kerja. Keempat dimensi ini saling berhubungan dan turut menentukan tercapainya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. (Fisher, 2009).

Menurut Solehtiana (2020) terdapat tiga faktor utama dalam mencapai *work life balance* yakni: individu, organisasi, dan sosial. Faktor individu merupakan faktor yang berasal dari internal seperti kemampuan dalam mengelola waktu, keterampilan manajemen stres, motivasi intrinsik, serta kesadaran diri dalam memisahkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi.. Faktor organisasi mencakup kebijakan, budaya kerja, dan dukungan dari lingkungan kerja, seperti fleksibilitas jam kerja, sistem cuti, beban kerja yang proporsional, serta kepemimpinan yang suportif terhadap keseimbangan hidup karyawan. Faktor sosial berkaitan dengan dukungan eksternal di luar tempat kerja, seperti dukungan dari keluarga, pasangan, teman dekat, dan lingkungan sosial yang memahami serta mendukung keseimbangan antara tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi.

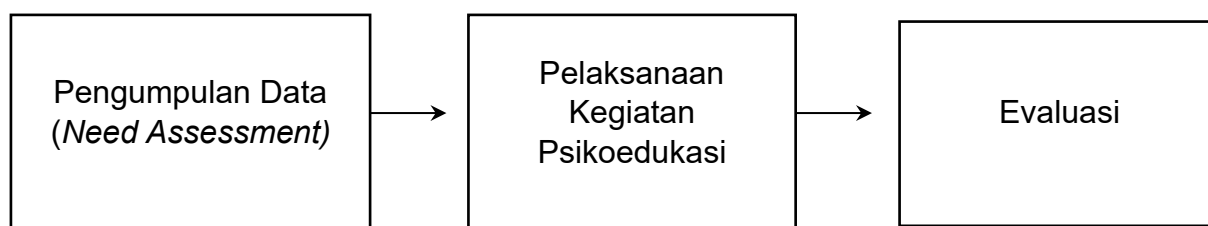
Berdasarkan ketiga faktor tersebut, dapat dipahami bahwa pencapaian *work life balance* sangat bergantung pada kemampuan individu sekaligus dukungan dari lingkungan kerja dan sosialnya. Melihat kondisi kerja petugas layanan UPT PPA Prov Sulawesi Selatan yang memiliki beban tugas tinggi dan tekanan emosional yang kompleks, maka diperlukan suatu upaya strategis yang dapat membantu petugas layanan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan adalah melalui kegiatan psikoedukasi mengenai *work life balance*. Psikoedukasi merupakan sebuah intervensi yang ditujukan kepada individu maupun keluarganya dengan tujuan memperkuat kemampuan dalam menghadapi tekanan atau perubahan kondisi mental melalui penguatan strategi koping yang efektif (Trisanti & Nurwati, 2022).

Berdasarkan hasil data awal yang diperoleh dari petugas layanan UPT PPA Provinsi Sulawesi Selatan melalui pengukuran menggunakan skala *work life-balance for remote working employee*, ditemukan bahwa sebagian besar petugas memiliki tingkat *work-life balance* pada kategori sedang dan rendah. Temuan ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, serta efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pemberian psikoedukasi menjadi langkah yang penting dan relevan sebagai upaya preventif sekaligus promotif untuk meningkatkan kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan petugas dalam menjaga serta mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih efektif dan adaptif.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan ini dilaksanakan pada hari Kamis tanggal 24 April 2025 di kantor UPT PPA Prov Sulawesi Selatan. Jumlah subjek yang mengikuti kegiatan ini adalah 12 orang yang merupakan petugas layanan UPT PPA Prov Sulawesi Selatan. Metode yang digunakan yakni metode psikoedukasi dalam bentuk ceramah. Psikoedukasi adalah suatu intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu atau kelompok dalam menghadapi masalah psikologis. Menurut Juarni (2020), psikoedukasi merupakan tindakan yang diberikan kepada individu untuk memperkuat strategi koping serta mencegah munculnya gangguan psikologis. Hal ini dilakukan dengan memberikan informasi yang relevan mengenai kondisi mental dan cara mengelolanya. Selain itu Menurut Nurrohmah dan Rinaldi (2024), menjelaskan bahwa psikoedukasi mengintegrasikan psikoterapi dan edukasi untuk membantu individu memahami dan mengatasi kesulitan perubahan mental.

Penelitian ini menggunakan desain quasi-eksperimen, di mana peneliti tidak memiliki kendali penuh terhadap manipulasi subjek. Desain penelitian yang diterapkan adalah *one group pretest-posttest design*, di mana satu kelompok subjek diukur pada dua waktu berbeda, yaitu sebelum dan sesudah diberikan intervensi (Sugiyono, 2016). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengamati perubahan pada variabel yang diukur setelah subjek menerima perlakuan tertentu. Oleh karena itu, perbedaan antara hasil *pre-test* dan *post-test* dapat dimanfaatkan untuk mengevaluasi pengaruh dari perlakuan yang diberikan dalam intervensi psikoedukasi yang telah dilaksanakan terhadap pengetahuan peserta mengenai work-life balance



Gambar 1. Diagram Alur Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan ini berlangsung melalui beberapa tahapan. Tahap pertama yaitu pengumpulan data (*need assessment*) yang dilakukan dengan menggunakan skala *work life-balance for remote working employee*. Witkin (1984) menyatakan bahwa *need assessment* adalah suatu proses pengambilan keputusan yang memanfaatkan informasi yang dikumpulkan secara sistematis. Proses ini bertujuan untuk menyediakan gambaran yang lengkap dan akurat mengenai kapasitas (kekuatan) dan area yang perlu ditingkatkan (kelemahan) dalam suatu komunitas. Hal ini dicapai melalui pengumpulan dan pengkajian informasi yang relevan dengan permasalahan-permasalahan yang dihadapi komunitas tersebut.

Tahap kedua, yaitu pelaksanaan kegiatan psikoedukasi yang dilakukan pada hari Kamis, 24 April 2025 di Kantor UPT PPA Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun tema yang diangkat pada psikoedukasi ini adalah mengenai *work life balance*, dengan jumlah peserta sebanyak 12 petugas layanan UPT PPA Provinsi Sulawesi Selatan. Kegiatan diawali dengan membacakan biodata (*curriculum vitae*) narasumber yang bertujuan untuk memperkenalkan narasumber secara lebih mendalam kepada peserta psikoedukasi. Sesi selanjutnya adalah pemberian *pre-test* yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pemahaman peserta mengenai tema yang akan dibahas sebelum diberikan materi. Selanjutnya, peserta mengikuti sesi utama kegiatan, yaitu penyampaian materi oleh narasumber melalui ceramah yang bersifat interaktif. Sesi ini

turut dilengkapi dengan sharing session bersama narasumber dan petugas layanan guna memperdalam pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan, sekaligus menjadi wadah untuk berbagi pengalaman dan melibatkan peserta dalam sesi tanya jawab.



Gambar 2. Pemberian Materi Psikoedukasi

Tahapan ketiga dalam kegiatan ini adalah melakukan evaluasi melalui pemberian lembar post-test guna menilai tingkat pengetahuan petugas layanan UPT PPA Provinsi Sulawesi Selatan terkait work-life balance setelah materi psikoedukasi disampaikan. Untuk mengetahui efektivitas kegiatan, dilakukan analisis terhadap data yang dikumpulkan sebelum dan sesudah pelaksanaan. Dengan demikian, metode analisis data yang digunakan adalah membandingkan hasil pre-test dan post-test dari para petugas layanan UPT PPA Provinsi Sulawesi Selatan.



Gambar 3. Pemberian Pre-Test & Post-Test

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan psikoedukasi ini melibatkan 12 peserta. Semua peserta yang mengikuti kegiatan dari awal hingga selesai telah mengisi pre-test dan post-test secara lengkap, sehingga tersedia 12 data yang dapat dianalisis untuk melihat perubahan tingkat pengetahuan sebelum dan sesudah mengikuti psikoedukasi. Evaluasi dilakukan dengan cara peserta mengisi kuesioner melalui *Google Form* yang dibagikan dalam bentuk tautan dan barcode. Hasil dari kuesioner

tersebut dianalisis menggunakan metode statistik dengan uji *Mann-Whitney*. Berikut adalah hasilnya:

Mann-Whitney U	0.000
Wilcoxon W	78.000
Z	-4.183
Asymp. Sig (2-tailed)	<,001
Exact Sig. (2*(1-tailed Sig.))	<,001

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh nilai Signifikansi yaitu $<0.001 < 0.05$, dimana hal ini menyatakan bahwa terdapat peningkatan yang signifikan pada pengetahuan petugas mengenai work life balance. Peningkatan pengetahuan yang dialami oleh peserta membuktikan bahwa kegiatan intervensi berupa psikoedukasi ini berhasil dan terlaksana dengan baik Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Prakarsa, Deski, Musa, Kirani & Yoenanto (2023) dimana meningkatnya pengetahuan peserta mengenai pentingnya work-life balance dan upaya untuk menerapkannya melalui psikoedukasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan, dinyatakan bahwa hasil dari program psikoedukasi efektif meningkatkan pengetahuan petugas layanan mengenai *work-life balance*. Psikoedukasi ini terbukti dapat membantu petugas layanan meningkatkan *work life balance*, oleh karena itu petugas layanan diharapkan mampu menerapkan WLB dalam kesehariannya sehingga agar kesejahteraan petugas layanan tetap terjaga. Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Greenhaus dan Allen (2011) yang menekankan bahwa *work life balance* ditentukan oleh kemampuan individu dalam memahami serta menerapkan strategi yang efektif untuk menangani tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Psikoedukasi berperan dalam memberikan wawasan dan keterampilan yang diperlukan guna menciptakan keseimbangan tersebut, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan petugas secara keseluruhan. Kepada peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian jangka panjang untuk mengevaluasi dampak berkelanjutan dari psikoedukasi tentang WLB terhadap perubahan perilaku dan kesejahteraan psikologis peserta. Untuk memperkuat hasil yang dicapai, kombinasi psikoedukasi dengan intervensi lain seperti pelatihan manajemen stres, *mindfulness*, atau *coaching* karier juga sangat dianjurkan, agar perubahan yang terjadi tidak hanya bersifat sementara, tetapi benar-benar terintegrasi dalam kehidupan dan keseharian peserta.

Untuk meningkatkan *work-life balance* di lingkungan Lembaga Pelaksana Kegiatan Sosial kami merekomendasikan beberapa langkah strategis yang dapat diterapkan secara berkelanjutan. Pertama, diperlukan penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas serta penerapan aturan yang tegas agar seluruh aktivitas kerja memiliki batasan dan struktur yang tertib. Kedua, penambahan sumber daya manusia (SDM) dan perlengkapan kerja yang memadai menjadi penting untuk mencegah beban kerja yang berlebihan serta mendukung efisiensi kinerja petugas.

Ketiga, perlu ditumbuhkan disiplin dan kesadaran kolektif antarpetugas untuk menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung dan bertanggung jawab. Selain itu, kepemimpinan yang responsif, adil, dan proaktif sangat berperan dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan memperhatikan kesejahteraan petugas.

Selanjutnya, pembagian tugas harus dilakukan secara merata dan adil agar tidak terjadi ketimpangan beban kerja antarpetugas. Perlindungan terhadap keselamatan kerja dan

komunikasi yang efektif juga menjadi faktor penting dalam menunjang kenyamanan dan keamanan selama bekerja. Terakhir, dibutuhkan manajemen organisasi yang profesional dan berkeadilan sebagai fondasi dalam menciptakan sistem kerja yang sehat dan seimbang antara tuntutan profesional dan kehidupan pribadi petugas. Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, diharapkan Lembaga Pelaksana Kegiatan Sosial dapat membangun lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan petugas secara holistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, R. P., Rochim, A. I., & Kusbandrijo, B. (2022, August). Implementasi Penanganan Korban Kekerasan Terhadap Anak Menurut Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No 16 Tahun 2012 BAB III Pasal 4 Tentang Hak–Hak Korban di UPT PPA Provinsi Jawa Timur Kota Surabaya. In *Seminar Nasional Hasil Skripsi* (Vol. 1, No. 01, pp. 156-160).
- Fisher, G., Bulger, C. & Smith, C. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*. 14(4), 441-56. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work–family balance: A review and extension of the literature*. <https://doi.org/10.1037/10474-000>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Juarni. (2020). Pengaruh Psikoedukasi Terhadap Tingkat Kecemasan Pada Orang Tua Pasien di Ruang Perina-NICU. *Jurnal Arikesi*, 1(2), 158-161.
- Lewis, J. (2006). The work/life balance sheet so far. *Journal of Accountancy*, 202(2), 45-49.
- Lockwood, N. R. (2003). “Work/life balances : Challenges and solutions” society for human resource management, *SHRM Research* www.ispi.org/pdf/11/SuggestedReading/11_LockwoodWorkLifeBalances.pdf
- 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>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Nurrohmah, F. I., & Rinaldi, M. R. (2024). Psikoedukasi Deteksi Dini Gangguan Jiwa Sebagai Upaya Peningkatan Pengetahuan Gangguan Jiwa. *Journal of Social Outreach*, 3(1), 47-55. DOI: <https://doi.org/10.15548/jso.v3i1.8329>
- Setiawati, S., Rinaldi, M. R., & Nurrohmah, F. I. (2019). Psikoedukasi Deteksi Dini Gangguan Jiwa Sebagai Upaya Peningkatan Pengetahuan Gangguan Jiwa. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 49-52.
- Solehtiana, R. M. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada SMKS Kodeco Simpang Empat di Kalimantan Selatan. *Universitas Ahmad Dahlan*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Trisanti, I., & Nurwati, I. (2022). Psikoedukasi pada kecemasan kehamilan. *Indonesia Jurnal Kebidanan*, 6(2), 99-105. DOI: <https://doi.org/10.26751/ijb.v6i2.1739>
- Wang, H.M. & Feng, W.W. (2003). “Review on employee job satisfaction”. *Commercial Research. China*, 9,43-45.

- Witkins, BR. 1984. *Assessment Needs in Educational and Social Programs*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Zaky, M. (2022). Dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kehidupan Pribadi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *Branding: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1). <https://doi.org/10.15575/jb.v1i1.25258>