

Work-Life Balance Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Tangerang ***Work-Life Balance for Employees of Class 1 Tangerang Penitentiary***

Theresia Magdalena^{a1*}, Naniek Pangestuti^{b2}

^aManajemen Pemasyarakatan, Politeknik Ilmu Pemasyarakatan, Banten

^bManajemen Pemasyarakatan, Politeknik Ilmu Pemasyarakatan, Banten

¹theresia.blingers@gmail.com; 085883404785

²naniekedi14@gmail.com; 081310694144,

*Penulis koresponden

Abstrak

Petugas Pemasyarakatan perlu memperhatikan kesadaran akan *Work-life Balance* seiring banyaknya tuntutan dalam pekerjaan. Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk melihat tingkat *Work-Life Balance* pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Tangerang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan Teknik *non-probability* sampling sejumlah 94 responden. Terdapat 17 pernyataan indikator pada penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji analisis deskriptif dan uji normatif yang diolah menggunakan software IBM SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dapat menerima standar kerja Lembaga pemasyarakatan Kelas I Tangerang secara baik dilihat dari target pekerjaan yang terselesaikan dengan maksimal. Namun Jam kerja yang ditetapkan pada Lapas Kelas I Tangerang belum berdasarkan aturan khususnya jam kerja ASN. Hal ini disebabkan pengawasan dan pengendalian keamanan narapidana dan lingkungan lapas merupakan tanggung jawab penting dari sebuah lapas.

Kata Kunci: Lembaga Pemasyarakatan, Pegawai, *Work-Life Balance*

Abstract

Correctional officers need to pay attention to awareness of work-life balance in line with the many demands of their work. The aim of this research was to see the level Work-Life Balance employee at the Tangerang Class I Correctional Institution. The method used is a quantitative method with techniques non-probability sampling a total of 94 respondents. There are 17 indicator statements in this research. The data analysis techniques used were descriptive analysis tests and normative tests which were processed using IBM SPSS 20 software. The results of the research showed that employees were able to accept the work standards of the Class I Tangerang Penitentiary well as seen from the work targets that were completed optimally. However, the working hours set at the Tangerang Class I Prison are not yet based on regulations, especially ASN working hours. This is because monitoring and controlling the security of prisoners and the prison environment is an important responsibility of a prison.

Keywords: Prison, Employees, *Work-Life Balance*

1. Pendahuluan

Menurut Greenhaus (2003) *Work-Life Balance* adalah sejauh mana seseorang terlibat dalam kehidupan pekerjaan dan pribadi mereka dan sama-sama puas dengan keduanya. Tidak dapat dipungkiri

seorang petugas pemasyarakatan mudah mengalami ketidakseimbangan kehidupan kerja. Tuntutan pekerjaan yang tinggi ini dapat menyita waktu pegawai ketika menjalankan peran lain yang dimiliki, serta sulit untuk memenuhi tuntutan di

kehidupan personal dan keluarganya. Menurut Philip Frame, (2003), *Work-Life Balance* suatu keadaan dimana pegawai dapat memanfaatkan jam kerjanya secara fleksibel serta dapat menyeimbangkan pekerjaan dengan kegiatan lain seperti berkumpul bersama keluarga, melakukan hobi, dan mencari pengetahuan serta perhatiannya tidak terpusat pada pekerjaannya. Poulouse & Susdarsan, (2014) menyatakan bahwa *Work-Life Balance* dapat dicapai oleh pegawai melalui faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-Life Balance* itu sendiri dimana diantaranya dapat berupa faktor yang berasal dari lingkungan maupun faktor yang berasal dari individu itu sendiri.

Organisasi harus memperhatikan pentingnya menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi bagi karyawan, karena hal ini dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas mereka (seperti (Meenakshi et al dalam Wolor et al, 2020). Beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk mencapai work-life balance meliputi: menjunjung tinggi transparansi, mempromosikan komunikasi yang terbuka, memberikan dukungan sosial dari rekan kerja, mendorong pengungkapan keluhan dan konseling, merencanakan liburan secara teratur, membangun kerja sama tim yang baik, mengelola waktu dengan efektif, berbagi tanggung jawab pekerjaan, merumuskan rencana, menetapkan prioritas, menjaga disiplin, mengembangkan kreativitas, dan beradaptasi dengan fleksibilitas (Washington, A., Mahalingan, 2016)

Nickson et.al mengungkapkan hal yang serupa dalam (Panojan, P., Perera, K. K. S., & Dilakshan, 2022), dimana menyatakan bahwa kontrak jangka waktu, pembagian tugas, cuti untuk merawat anak, cuti melahirkan, serta cuti untuk mengasuh dan mendidik anak dapat membantu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Terdapat tiga jenis strategi yang telah dikembangkan untuk membantu karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, salah satunya adalah menerapkan kebijakan cuti khusus dan cuti

untuk merawat anak. (Hudson, 2005). Budaya organisasi yang peduli terhadap keluarga dan berorientasi pada kemanusiaan menurut Delecta, (2011) juga dapat menjadi strategi untuk mengatasi work-life balance, melalui fleksibilitas dalam jam kerja, menyediakan fasilitas perawatan anak dan lansia, serta membagi tanggung jawab pekerjaan.

Selain beberapa kebijakan terkait *work-life balance* diatas, Oludayo, et al (2018) juga berkontribusi dengan ide-ide terkait kebijakan yang dapat diadopsi oleh organisasi untuk menciptakan *work-life balance* yang efektif bagi karyawan. Hal ini mencakup memberikan kebijakan yang memungkinkan karyawan yang ingin melakukan pekerjaan dengan jam kerja lebih lama agar dapat memperoleh pengurangan hari kerja dalam seminggu, memberikan fleksibilitas bagi pegawai yang ingin bertukar shift untuk melanjutkan Pendidikan agar keterampilan yang dimiliki oleh mereka dapat meningkat, serta mengimplementasikan program cuti yang dilaksanakan pada awal tahun agar tidak mengganggu jalannya aktivitas organisasi.

Dapat diperoleh informasi bahwa saat ini pegawai di Lapas Kelas 1 Tangerang mayoritas berada pada kelompok usia produktif. Pegawai yang sudah berkeluarga apalagi jika sudah mempunyai anak bahkan cucu fokus dalam pekerjaan akan terpecah dikarenakan keluarga. Disamping itu, fenomena *Double Job* juga terjadi pada pegawai Lapas Kelas I Tangerang. Akibatnya, pegawai yang mendapat *double Job* adalah pegawai yang kulifikasinya berbeda jauh dari *double job* yang diberikan. Tanggung jawab piket malam pegawai bukan hanya staff pengamanan saja namun staff bidang lain juga harus ikut melaksanakan piket malam, yang mana di lapas lain hanya perwira piket saja yang diperbolehkan dari bidang lain. Hal ini menjadi tidak relevan jika menyangkut komponen utama *Work-life Balance* seperti keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan.

Penulis melakukan observasi, hanya 49% pegawai yang menjalani kehidupan keluarga yang damai, sehat dan sejahtera, namun masih ada pegawai yang merasa bahwa mereka menghabiskan waktu dan tenaganya lebih banyak kepada pekerjaan mereka dibanding kehidupannya. Situasi tersebut tidak hanya menciptakan konflik dalam lingkup kehidupan keluarga, tetapi juga berdampak negatif pada kinerja pekerjaan. Para pegawai juga mencatat bahwa kondisi tersebut mungkin menyebabkan peningkatan tingkat stres saat bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dilihat bahwa terdapat ketidakseimbangan dalam beberapa situasi yang terjadi pada Lapas Kelas I Tangerang ditinjau dari tiga dimensi *work life balance* yang dikemukakan oleh Greenhaus (2003). Ketiga dimensi tersebut meliputi *Involvement Balance* yang mengacu pada bagaimana keterlibatan seorang pegawai pada lingkungan kerja dan keluarga, *Time Balance* yang terkait mengenai ketersediaan dan pengaturan pegawai pada pekerjaan dan keluarga, dan *Satisfaction Balance* sebagai salah satu bentuk cerminan atas kepuasan yang mencakup keseluruhan baik dalam pemenuhan tuntutan peran pekerjaan maupun tuntutan peranan non-pekerjaan. Maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat *Work-Life Balance* pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Tangerang.

2. Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yakni melakukan pengujian terhadap objek teori dengan menggunakan data berupa angka numerik untuk dilakukan analisis data statistik. Populasi yang dipilih untuk diteliti dalam penelitian ini adalah pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Tangerang sebanyak 171 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Non-probability sampling. Dalam penelitian ini yang ditetapkan untuk menjadi sampel yaitu pegawai di bidang Satuan Pengamanan Lembaga pemasyarakatan sebanyak 94 responden.

Kriteria ini dipilih karena pegawai tersebut rentan merasakan permasalahan konflik *Work Life Balance*.

Data primer dalam penelitian ini berupa hasil jawaban kuesioner pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Tangerang dan Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi pustaka yang terdiri dari catatan, buku, jurnal terkait topik yang akan dibahas dan arsip kantor dari Lapas Kelas I Tangerang. Pengujian tersebut dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 30 responden dengan bantuan aplikasi IBM SPSS 20. Instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai R tabel sebesar 0,361 dan dapat dikatakan akurat atau reliabel jika nilai koefisien reliabilitas $\alpha > 0,6$.

Tabel 1. Uji Validitas Dimensi *Involvement Balance*

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.572	0.361	Valid
2	0.626	0.361	Valid
3	0.651	0.361	Valid
4	0.623	0.361	Valid
5	0.567	0.361	Valid
6	0.370	0.361	Valid
7	0.628	0.361	Valid
8	0.762	0.361	Valid
9	0.783	0.361	Valid
10	0.542	0.361	Valid
11	0.683	0.361	Valid
12	0.753	0.361	Valid
13	0.817	0.361	Valid
14	0.591	0.361	Valid
15	0.506	0.361	Valid
16	0.647	0.361	Valid
17	0.708	0.361	Valid

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	17

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Pada penelitian ini seluruh item telah mencapai nilai yang ditentukan sehingga dapat dijadikan alat ukur pada penelitian ini. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala ordinal, yang mengurutkan kategori respon dari tingkat tinggi hingga ke tingkat terendah dilihat dari atribut dalam suatu urutan (Creswell, 2018) Penggunaan skala ordinal pada penelitian ini yakni dengan menggunakan skala likert yang dibagi menjadi 5 kategori pengukuran. Kemudian untuk mengetahui tingkatan pencapaian responden digunakan rumus sebagai berikut ini:

$$\text{Tingkat pencapaian responden} = \frac{\text{skor rata - rata}}{\text{skor ideal maksimum}} \times 100\%$$

Pengkategorian tingkat pencapaian responden digunakan klasifikasi yang dikemukakan Sudjana, (2000) seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Klasifikasi TCR

No	Persentase Pencapaian	Kriteria
1	85% - 100%	Sangat Baik
2	66%-84%	Baik
3	51%-65%	Cukup
4	36%-50%	Kurang Baik
5	0%-35%	Tidak Baik

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Teknik pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Signifikan $\geq \alpha$, kemudian data dikatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai Signifikan $\leq \alpha$ dengan nilai $\alpha = 0,05$.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Analisis Univariat

Adapun hasil perolehan data primer dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 94 responden pegawai di Lapas kelas I Tangerang, maka diperoleh data sebagai berikut:

1) Deskripsi Dimensi Keseimbangan Keterlibatan

Aspek ini menyangkut keseimbangan fisik dan emosional dalam diri seseorang pegawai saat bekerja dan dalam kehidupan pribadi. Keterlibatan pekerjaan dapat diartikan sebagai bentuk komitmen yang dimiliki oleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukannya dan kemudian ditandai dengan tingginya tingkat kepedulian pegawai tersebut atas pekerjaannya, kepedulian ini dapat berupa insting yang mengikat secara psikologis pada pegawai tentang pekerjaan yang dilakukan dan keyakinan kuat yang dimiliki oleh pegawai atas kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berikut ini tabel hasil 94 tanggapan responden pegawai Lapas Kelas I Tangerang mengenai keseimbangan keterlibatan:

Tabel 1. Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi *Involvement Balance*

Indikator Variabel	No.	Item	Total Skor	TCR	Kategori
Involvement Balance	1	Memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan adalah bentuk komitmen saya terhadap organisasi	412	87%	Baik
	2	Saya memiliki rasa loyalitas/kesetiaan terhadap organisasi tempat saya bekerja	371	78%	Baik
	3	Di sela-sela kesibukan kerja saya tetap bisa mengawasi perkembangan dan aktivitas sehari-hari anak-anak saya	337	71%	Baik
	4	Saya dapat mengikuti kegiatan - kegiatan di masyarakat meskipun saya sibuk bekerja dan mengurus rumah tangga	357	75%	Baik
	5	Ketika dirumah saya masih memikirkan dan mengerjakan pekerjaan kantor	336	75%	Baik
	6	Saya tetap terlibat dalam menyiapkan keperluan keluarga sehari - hari meskipun memiliki kesibukan kerja	377	80%	Baik
TOTAL			1,431		

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Dari tabel diatas, dapat dilihat rekapitulasi total skor perolehan hasil tanggapan responden pegawai KPLP Lapas Kelas I Tangerang pada dimensi *Involvement Balance*, dari 6 butir pernyataan dan 5 alternatif jawaban dengan 94 orang responden, diperoleh total skor keseluruhan yaitu 2190. Adapun Total Capaian Responden dihitung menggunakan rumus yang telah ditetapkan untuk mengetahui kategori dari masing-masing item pernyataan. Secara keseluruhan kriteria penilaian jawaban berada pada kategori baik, dimana total skor berada diantara range 66%-84%. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki kemampuan yang baik dalam menyeimbangkan antara

keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun dapat dilihat pada item ke-5 “ketika dirumah pegawai masih memikirkan dan mengerjakan pekerjaan kantor”, item tersebut merepresentatif salah satu masalah keseimbangan keterlibatan yang dihadapi pegawai Lapas Kelas 1 Tangerang. Sebanyak 53 orang menjawab setuju pada pernyataan tersebut. Dikarenakan pegawai masih mengkhawatirkan urusan pekerjaan dan mengerjakan laporan hasil kinerja dengan mengisi jurnal harian sehingga membuat pegawai tersebut menjadi kelelahan dan stress apabila pegawai sibuk dengan pekerjaannya walaupun saat dirumah.

2) Deskripsi Dimensi Keseimbangan Waktu

Keseimbangan waktu menurut Greenhaus yaitu melibatkan pengaturan waktu yang bijaksana antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, menghabiskan waktu berkualitas dalam setiap aspek kehidupan, serta mengatur pola waktu untuk menghindari kelelahan atau kelebihan beban. Keseimbangan waktu yang baik dapat membantu individu merasa lebih puas, produktif, dan sehat dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Berikut penjelasan dari masing-masing item pernyataan dari dimensi Keseimbangan Waktu:

Tabel 2. Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi *Time Balance*

Indikator Variabel	No.	Item	Total Skor	TCR	Kategori
Time Balance	7	Jam kerja yang ditetapkan organisasi berdasarkan aturan dan perundangan	168	36%	Kurang Baik
	8	Waktu saya untuk mengurus pekerjaan lebih banyak dibanding melakukan aktivitas pribadi	383	81%	Baik
	9	Saya terlambat datang ke tempat kerja ketika harus mengerjakan pekerjaan rumah tangga yang belum terselesaikan	320	68%	Baik
	10	Saya tetap memiliki waktu untuk bermain dengan keluarga di tengah kesibukan saya untuk bekerja	178	37%	Kurang Baik
	11	Saya menggunakan waktu seputang bekerja untuk melakukan aktivitas lain yang terbebas dari pekerjaan untuk menyegarkan pikiran, ibadah, menciptakan kualitas hidup sehat, dan lainnya	382	81%	Baik
	TOTAL			1,431	

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Dari tabel diatas, dapat dilihat rekapitulasi total skor perolehan hasil tanggapan responden pegawai KPLP Lapas Kelas I Tangerang pada dimensi Time Balance, dari 5 butir pernyataan dan 5 alternatif jawaban dengan 94 orang responden, diperoleh total skor keseluruhan

yaitu 1,431. Adapun total capaian responden dihitung menggunakan rumus yang telah ditetapkan untuk mengetahui kategori dari masing-masing item pernyataan. Secara keseluruhan kriteria penilaian jawaban berada pada kategori baik, namun terdapat 2 item memiliki kriteria kurang baik. Hal ini menunjukkan masalah pokok pegawai dalam menjaga keemngan kehidupan kerjanya.

Secara jelas pada item pernyataan ketujuh dan kesepuluh mengindikasikan keseimbangan waktu kerja pegawai masih kurang karena faktor kesibukan yang dialami pegawai memuat waktu bermain bersama keluarga mereka menjadi berkurang. Hal ini dapat menimbulkan masalah dalam produktivitas serta dapat menimbulkan ketidakpuasan pada pegawai. Oleh karena itu Lapas perlu memastikan bahwa jam kerja yang ditetapkan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku diluar dari piket malam. Selain itu, distribusi tanggung jawab oleh atasan dapat dilakukan agar tugas dan wewenang tetap dapat terlaksana dengan efektif.

Sedangkan perihal keterlambatan, perlu dilakukan pengawasan dan pengendalian kepada pegawai yang terlambat dengan memberikan sanksi atau hukuman bagi pegawai yang sering terlambat atau tidak memenuhi jam kerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian, dengan adanya tindakan yang tepat dari organisasi, diharapkan dapat meningkatkan keseimbangan waktu kerja pegawai dan memperbaiki produktivitas dan efisiensi kerja mereka.

3) Distribusi Frekuensi Dimensi *Satisfaction Balance*

Aspek ini menyangkut pada suatu kondisi di mana individu merasa puas dan seimbang antara peran pekerjaan dan peran non-pekerjaan dalam kehidupan mereka. atisfaction balance terjadi ketika individu merasa bahwa kebutuhan dan tuntutan dari peran pekerjaan dan peran non-pekerjaan mereka seimbang, dan mereka merasa puas dengan kualitas hidup mereka secara keseluruhan. Misalnya, individu yang merasa memiliki waktu dan energi yang cukup untuk menghadiri tugas-tugas pekerjaan dan tugas-tugas non-pekerjaan, serta mampu

memenuhi peran mereka dengan baik dalam kedua area tersebut, dapat dikatakan memiliki *Satisfaction Balance*:

Tabel 3. Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi *Satisfaction Balance*

Indikator Variabel	No.	Item	Total Skor	TCR	Kategori
Satisfaction Balance	12	Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja	372	79%	Baik
	13	Pimpinan melakukan pengawasan berlebihan sehingga menciptakan rasa tegang dan cemas	201	42%	Kurang baik
	14	Saya kesulitan saat melakukan proses pengajuan format cuti/izin kepada pimpinan	252	53%	Cukup
	15	Saya bekerja dengan baik karena kehidupan keluarga/pribadi saya mendukung pekerjaan saya dan tidak membuat terganggu	387	82%	Baik
	16	Saya merasa dihargai atas kontribusi pekerjaan yang saya lakukan pada organisasi ini	421	89%	Sangat baik
	17	Saya merasa puas dengan apa yang saya dapatkan dari pekerjaan yang saya lakukan	400	85%	Sangat baik
	TOTAL			2,033	

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Dari tabel diatas, dapat dilihat rekapitulasi total skor perolehan hasil tanggapan responden pegawai KPLP Lapas Kelas I Tangerang pada dimensi Satisfaction Balance, dari 6 butir pernyataan dan 5 alternatif jawaban dengan 94 orang responden, diperoleh total skor keseluruhan yaitu 2,033. Adapun Total Capaian Responden dihitung menggunakan rumus yang telah ditetapkan untuk mengetahui kategori dari masing-masing item pernyataan. Secara keseluruhan kriteria penilaian jawaban berada di kategori sangat baik, namun 1 item memiliki kategori kurang baik. Hal ini dikarenakan Kepala KPLP dalam memimpin tidak meakukan pengawasan berlebihan namun menggunakan pengawasan yang santai tapi tegas dan konsisten.

Dari diskusi yang saya lakukan kepada beberapa pegawai KPLP, mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka dan merasa bahagia dengan lingkungan kerja mereka. Hal ini dapat mencakup keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, kesempatan untuk berkembang dan maju dalam karir mereka. Namun, tingkat kepuasan seseorang terhadap hidup dapat dipengaruhi oleh banyak faktor dan dapat berubah seiring waktu. Meskipun mayoritas responden merasa puas, ada kemungkinan bahwa masih ada beberapa responden yang merasa tidak puas atau merasa bahwa aspek yang dievaluasi masih bisa ditingkatkan. Penting bagi Lapas Kelas I Tangerang untuk

terus memperhatikan pegawainya agar keseimbangan kepuasan tetap stabil dan membantu mereka untuk selalu termotivasi dan berkontribusi secara maksimal terhadap kesuksesan organisasi Lapas Kelas I Tangerang.

4) Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menghasilkan output uji One Sample KS yang terlampir pada tabel berikut:

		WLB
N		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	63.54
	Std. Deviation	6.554
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.056
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		1.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.212

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang dilakukan, didapat hasil asymp sig. sebesar 0,212 dimana nilai tersebut telah memenuhi kriteria dalam uji normalitas yaitu nilai signifikansi $0,212 > 0,05$ yang memiliki arti bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

4. Kesimpulan

Secara keseluruhan tanggapan responden sudah baik, hal ini dapat terlihat penerapan Work Life Balance dan kesanggupan para pegawai dapat membagi waktunya secara baik untuk hal pekerjaan ataupun dengan kehidupan pribadi. Hasil analisis deskriptif yang dilakukan menunjukkan hasil yang cukup baik serta berada di kategori yang baik. Artinya pegawai dapat menerima standar kerja Lembaga pemsaryakatan Kelas I Tangerang secara baik sehingga pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal. Adapun ketidakseimbangan itu terjadi karena jam kerja yang ditetapkan pada Lapas Kelas I Tangerang khususnya bagian KPLP belum berdasarkan aturan dan perundangan jam kerja ASN. Hal ini

ditunjukkan pada dimensi Time Balance item pernyataan ketujuh dan kesepuluh yang mengindikasikan keseimbangan waktu kerja pegawai masih kurang karena faktor keterlambatan datang ke tempat kerja dan jam kerja yang ditetapkan oleh organisasi belum mengikuti aturan dan perundangan yang berlaku. Hal ini dapat menimbulkan masalah dalam produktivitas dan efisiensi kerja pegawai, serta dapat menimbulkan ketidakpuasan pada pegawai. Oleh karena itu Lapas perlu memastikan bahwa jam kerja yang ditetapkan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku diluar dari piket malam. Selain itu, distribusi tanggung jawab oleh atasan dapat dilakukan agar tugas dan wewenang tetap dapat terlaksana dengan efektif. Pegawai yang merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih termotivasi dan produktif dalam bekerja, sehingga pegawai terhindar dari kelelahan dan stres yang dapat mempengaruhi kesehatan sekagigus kinerja mereka.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, saran yang dapat diberikan bagi petugas pemsayarakatan yaitu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan refleksi bahwa sangat penting bagi pegawai untuk memiliki keseimbangan waktu yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengatur jadwal kerja yang efektif, mengambil cuti atau memprioritaskan waktu yang menurut mereka penting. Kepada Kepala KPLP perlu mencari solusi yang tepat dan sesuai misalnya memberikan tuntutan kerja yang cukup, sehingga tidak mengganggu hak-hak petugas di luar pekerjaan. Tentunya dalam hal ini, kepala KPLP harus berkoordinasi dengan kepala Lapas ketika terjadi perubahan jam kerja petugas.

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat mengukur tingkat dengan melakukan survei atau wawancara untuk mengetahui faktor lainnya yang paling berpengaruh terhadap keseimbangan waktu pegawai dan bagaimana organisasi dapat membantu dalam mencapainya Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan melakukan penelitian dengan subjek berbeda.

5. Referensi

- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal Of Current Research*, 3(4), 186-189.
- 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.
- Hudson. (2005). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*.
- Oludayo, O. A., Falola, H. O., Obianuju, A., & Demilade, F. (2018). Work-Life Balance Initiative As A Predictor Of Employees'behavioural Outcomes. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(1), 1-17.
- Panojan, P., Perera, B. A. K. S., & Dilakshan, R. (2022). Work-life balance of professional quantity surveyors engaged in the construction industry. *International Journal of Construction Management*, 22(5), 751-76.
- Philip Frame, M. N. H. (2003). *From rhetoric to reality. Into the swamp of ethical practice: implementing work-life balance*.
- Poulose, S., & Susdarsan, N. (2014). Work-Life Balance : A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1-17.
- Sudjana, N. (2000). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. PT Remaja Rosdakarya.
- Washington, A., & Mahalingam, K. (2016). Perspectives on Work-Life Balance and Suggestive Design for Healthier Work-Life among Employees. *International Journal of Research in Management, Economics and Commerce*, 6(7), 23-25.