

Work Life Harmony dalam Kehidupan Kerja Staf UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi Sulawesi Utara

NATALIA WENUR¹, FIENNY MARIA LANGI²

¹Institut Agama Kristen Negeri Manado, Minahasa, Indonesia

²Institut Agama Kristen Negeri Manado, Minahasa, Indonesia

¹wenurnatalia@gmail.com, ²fiennylangi@iaknmanado.ac.id

Artikel history

<i>Received</i>	<i>Revised</i>	<i>Accepted</i>	<i>Published</i>
<p>Kata Kunci :</p> <p><i>Work Life Harmony, kesejahteraan kerja, tenaga layanan, UPTD PPA</i></p>	<p>Abstrak</p> <p>Artikel ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi <i>Work Life Harmony</i> pada staf UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA) yang bekerja dalam lingkungan layanan publik dengan tingkat tekanan emosional tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode observasi, wawancara mendalam, dan asesmen psikologis terhadap salah satu tenaga layanan aktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa staf menghadapi tantangan berupa beban kerja tinggi, jam kerja tidak menentu, dan keterlibatan emosional dalam penanganan kasus terhadap perempuan dan anak. Kondisi tersebut berdampak pada kelelahan emosional dan kesulitan dalam menjaga batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun demikian, staf menunjukkan kemampuan adaptasi melalui dukungan sosial, manajemen waktu, dan praktik self-care sederhana. Berdasarkan temuan tersebut, dilakukan intervensi psikoedukasi berupa media poster untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman staf mengenai pentingnya <i>Work Life Harmony</i>. Artikel ini menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis tenaga layanan sangat dipengaruhi oleh dukungan individu dan institusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.</p>		
<p>*Corresponding Author:</p> <p>NATALIA WENUR¹ Email : wenurnatalia@gmail.com</p> <p>SHANTI NATALIA CHRISTIE RUATA² Email : fiennylangi@iaknmanado.ac.id</p>			

Natalia Wenur, Fienny Maria Langi. *Work Life Harmony dalam Kehidupan Kerja Staf UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi Sulawesi Utara*. (2025). *Endunamou: Jurnal Psikologi*, 1 (3), 197-201.

Diterima: 15 September, 2025; **Disetujui:** 14 November, 2025; **Dipublikasikan:** 31 Desember, 2025

PENDAHULUAN

Di dunia profesional, tuntutan pekerjaan seringkali menguras banyak waktu dan energi individu. Hal ini dapat berdampak pada kesehatan fisik dan internal pekerja (Hiesinger & Tophoven, 2019). Untuk mengatasi masalah ini, konsep *Work Life Harmony* telah muncul, yang dianggap lebih tepat dari pada istilah lama *work life balance*. Sementara keseimbangan berfokus pada pembagian waktu yang proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, harmoni menekankan pada harmonisasi. Inti dari konsep ini adalah bahwa pekerjaan, keluarga, kesehatan, dan kesejahteraan mental dianggap sebagai elemen yang saling mendukung, bukan entitas terpisah. Dengan demikian, semua aspek kehidupan dapat berjalan secara bersamaan dan berkontribusi pada kehidupan yang lebih sehat, seimbang, dan bermakna.

Konsep work-life harmony telah berkembang dari pendekatan work-life balance. Pendekatan ini tidak lagi hanya menyoroti pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi menekankan integrasi yang saling mendukung antara peran profesional dan aspek kehidupan lain seperti keluarga, kesehatan, dan kesejahteraan psikologis. Pendekatan harmoni ini terbukti membantu pada peningkatan kepuasan kerja, pengurangan tingkat stres, dan rasa tujuan yang lebih kuat dalam pekerjaan individu karena memberikan peran dan dukungan sumber daya yang lebih luas (Han, 2025)

Ketika karyawan berhasil menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap pekerjaan dan organisasi mereka, serta lebih mampu mengelola tingkat stres. Singkatnya, harmoni antara aspek profesional dan pribadi ini dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman, setia, dan termotivasi (Kapahang et al., 2022). Namun, jika organisasi atau lingkungan kerja tidak mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, karyawan berpotensi mengalami kelelahan, stres di tempat kerja, dan bahkan kehilangan motivasi untuk bekerja (Muhadi & Angesty, 2022).

UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA) merupakan lembaga layanan publik yang memiliki peran penting dalam menangani berbagai kasus serius, seperti kekerasan, diskriminasi, hingga memberikan pendampingan psikososial dan hukum kepada korban. Pekerjaan di lembaga ini mengharuskan para staf untuk selalu siaga, mampu merespons dengan cepat, serta menunjukkan empati yang tinggi terhadap setiap permasalahan yang dihadapi korban. Bekerja di bidang layanan sosial, terutama yang melibatkan kasus kekerasan, cenderung memicu kelelahan emosional, stres kerja, dan kelelahan empati. Kelelahan empati merujuk pada kelelahan emosional yang timbul akibat paparan terus-menerus terhadap situasi traumatis di kalangan profesional di bidang layanan sosial.

Kondisi ini berpotensi mengganggu kualitas layanan, interaksi antarindividu, dan kesehatan mental pekerja. Risiko kelelahan empati di kalangan pekerja sosial tinggi ketika organisasi gagal menyediakan dukungan yang memadai, seperti supervisi, pelatihan manajemen stres, dan lingkungan kerja yang kondusif. Ciri-ciri pekerjaan yang melibatkan tekanan emosional tinggi, beban kerja yang tidak terduga, dan sumber daya yang terbatas seringkali menciptakan hambatan signifikan bagi karyawan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi mereka. Jika kondisi-kondisi ini tidak dikelola dengan baik, mereka dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas baik individu maupun organisasi (Ardiningrum et al., 2024).

METODE

Penelitian ini memakai pendekatan kualitatif deskriptif dengan studi kasus tunggal. Pendekatan ini dipilih agar dapat memperoleh pengetahuan secara mendalam mengenai pengalaman pribadi staf layanan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Studi kasus tunggal digunakan untuk mengamati pengalaman secara menyeluruh dalam situasi tertentu. Pemilihan satu subjek dalam penelitian agar dapat melakukan observasi dan wawancara secara berulang kali agar mendapatkan data-data yang mendalam serta menyeluruh.

Subjek dipilih karena memiliki pengalaman langsung dan berkelanjutan dalam menangani kasus dengan keterlibatan emosional. Pemilihan subjek menggunakan purposive sampling, karena dipilih sesuai kriteria yang telah ditentukan, merupakan staf yang aktif dalam menangani kasus serta memiliki tanggung jawab secara langsung pada klien, memiliki tekanan dalam pekerjaan baik itu beban kerja, tuntutan klien, maupun organisasi. Teknik pengumpulan data meliputi observasi langsung di lingkungan kerja dan wawancara mendalam mengenai pengalaman kerja, tekanan emosional, serta strategi pengelolaan kehidupan pribadi. Data dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola permasalahan dan faktor pendukung *Work Life Harmony*.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa subjek mengalami kesulitan dalam menjaga *work life harmony* karena mengalami tingginya tuntutan kerja yang agak berat dan sulit diperkirakan. Kasus yang biasanya memerlukan penanganan cepat membuat jam kerja sering melebihi batas. Keadaan ini membuat kurangnya waktu istirahat, pemulihan fisik, juga membuat kelelahan secara emosional dan stres kerja berkepanjangan (Barck-holst et al., 2022).

Kemudian, stres emosional bisa memperburuk *work life harmoni*. Penanganan kasus sangat membutuhkan empati yang tinggi dan berkelanjutan yang membuat sumber daya emosional staff jadi terkuras. Tuntutan kerja yang tinggi tanpa dukungan dari organisasi serta kemampuan pengelolaan emosi yang memadai dapat meningkatkan risiko kelelahan kerja (Novyk & Mazur, 2021). Selain beban kerja, keterlibatan emosional yang tinggi dalam menangani korban kekerasan turut memperkuat tekanan psikologis yang dirasakan staf. Pengalaman ini menunjukkan adanya *spillover* negatif, yaitu ketika stres kerja terbawa ke kehidupan pribadi dan memengaruhi kesejahteraan secara keseluruhan (Komari & Tanjungpura, 2018). Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik berdampak pada menurunnya kualitas hubungan keluarga, gangguan pola istirahat, serta berkurangnya kepuasan hidup (Rose & Palattiyil, 2020).

Dari hasil asesmen, dilakukan intervensi psikoedukasi berupa poster mengenai *Work Life Harmony*. Poster dipilih karena menarik, mudah di akses, dan berguna sebagai pengingat di lingkungan kerja. Isi dari poster memberikan pesan tentang pengelolaan stres, batasan kerja, dan praktik *self-care*, yang dapat di terapkan untuk pekerjaan dengan tekanan tinggi. Psikoedukasi ini juga menjadi langkah pencegahan yang terencana untuk meningkatkan kesadaran terhadap kesejahteraan psikologis dan mendorong budaya kerja yang lebih sehat.

Hasil intervensi menunjukkan adanya aksi penyesuaian dari subjek dalam menghadapi tekanan. Dukungan sosial dari rekan kerja, komunikasi yang baik, dan kebersamaan tim membantu mengurangi tuntutan dalam pekerjaan. Dukungan ini membantu menurunkan kelelahan kerja dan meningkatkan kesejahteraan kerja. Meskipun menghadapi berbagai tantangan, subjek menunjukkan upaya adaptasi melalui dukungan sosial dari rekan kerja, diskusi informal, serta penerapan strategi *self-care* sederhana. Dukungan sosial dan rasa kebersamaan dalam tim berperan sebagai sumber daya psikologis yang membantu staf menghadapi tuntutan kerja secara lebih adaptif. Temuan ini selaras dengan *Self-Determination Theory* yang menekankan pentingnya relasi interpersonal dan pemenuhan kebutuhan psikologis dasar dalam menjaga kesejahteraan kerja (Gagné & Deci, 2005), (Salsabila & Wartini, 2023).

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa staf UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA) menghadapi tantangan yang cukup besar dalam menjaga keharmonisan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Karakteristik pekerjaan yang menuntut kesiapsiagaan tinggi, penanganan kasus yang sering bersifat mendadak, serta keterlibatan emosional dalam mendampingi korban kekerasan membuat staf rentan mengalami kelelahan emosional dan tekanan psikologis. Meskipun berada dalam kondisi kerja yang penuh tuntutan, staf tetap menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tanggung jawab profesionalnya. Beberapa strategi adaptif seperti dukungan dari rekan kerja, kemampuan memaknai pekerjaan secara positif, serta pengaturan waktu yang lebih fleksibel membantu staf mempertahankan kesejahteraan psikologisnya. Temuan ini menunjukkan bahwa *Work Life Harmony* tidak sekadar berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi lebih pada kemampuan menyeleksi peran kerja dan kehidupan pribadi secara realistis sesuai dengan konteks pekerjaan.

Penerapan psikoedukasi melalui media edukasi visual berupa poster memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kesadaran staf mengenai pentingnya menjaga batasan kerja yang sehat, melakukan perawatan diri, dan mengelola stres secara lebih adaptif. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa pencapaian *Work Life Harmony* membutuhkan peran aktif individu yang didukung oleh kebijakan dan lingkungan kerja yang suportif.

Dukungan institusional menjadi faktor penting dalam menjaga kesejahteraan staf sekaligus memastikan keberlanjutan dan kualitas pelayanan kepada korban.

REFERENSI

- Ardiningrum, N. A., Atmojo, T. B., & Wijayanti, R. (2024). Hubungan Dukungan Sosial dan Beban Kerja Mental dengan Burnout Syndrome Pekerja PT Trans Marga Jateng. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 12(1), 9-15.
- Barck-Holst, P., Nilsson, Å., Åkerstedt, T., & Hellgren, C. (2022). Reduced Working Hours And Work-Life Balance. *Nordic Social Work Research*, 12(4), 450-463.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362.
- Han, L. L. (2025). Beyond Balance : Why Work-Life Harmony Redefines Success in the Malaysian Modern Workplace. *RA Journal Of Applied Research*, 11(09), 801-806. <https://doi.org/10.47191/rajar/v11i9.05>
- Hiesinger, K., & Tophoven, S. (2019). Job Requirement Level , Work Demands , And Health : A Prospective Study Among Older Workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92(8), 1139-1149. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01451-2>
- Kapahang, G. L., Lovihan, M. A. K., & Hartati, M. E. (2022). Keseimbangan Hidup Dan Kerja: Dampak Bekerja Dari Rumah Pada Karyawan Di Sulawesi Utara. *Sebatik*, 26(1), 164-172. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v26i1.1868>
- Komari, N., & Tanjungpura, U. (2018). Kajian Teoritis *Work life balance*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 419-426.
- Muhadi, M., & Angesty, D. (2022). Pengaruh *Work life balance* Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Di RSI Surabaya. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 7(3), 77-83.
- Novyk, L., & Mazur, T. (2021). Studying the Impact of Professional Interaction on Social Workers' Emotional Burnout. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 12(1), 172-182.
- Rose, S., & Palattiyil, G. (2020). Surviving Or Thriving? Enhancing The Emotional Resilience Of Social Workers In Their Organisational Settings. *Journal of Social Work*, 20(1), 23-42.
- Sabilla, R. A. N., & Wartini, S. (2025). Work-Life Balance Dalam Era Digitalisasi Kerja: Analisis Dampak Terhadap Kinerja Karyawan. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 556-581.