

Literature Review: Perencanaan Individual untuk Work-Life Balance di Kalangan Gen Z

Khoirunnisa' Al-Atikho¹, Caraka Putra Bhakti²

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Ahmad Dahlan, Daerah Istimewa
Yogyakarta, Indonesia

khoirar@gmail.com¹, caraka.pb@bk.uad.ac.id²

Abstrak

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1995 dan 2012, mulai memasuki dunia kerja dengan kebutuhan dan harapan yang berbeda dari generasi sebelumnya. Salah satu isu utama bagi generasi ini adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*). Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka untuk mengeksplorasi pentingnya perencanaan individual dalam membantu Generasi Z mencapai *work-life balance*. Studi ini mengidentifikasi bahwa *work-life balance* melibatkan tidak hanya pembagian waktu yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga kualitas keterlibatan dan kepuasan dalam kedua domain tersebut. Faktor internal seperti manajemen waktu dan keterampilan coping, serta faktor eksternal seperti kebijakan perusahaan dan dukungan keluarga, memainkan peran penting dalam mencapai keseimbangan ini. Temuan menunjukkan bahwa perencanaan individual yang efektif dapat meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan fisik dan mental. Penelitian ini memberikan panduan bagi individu dan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan yang sehat, dengan memperhatikan karakteristik khusus Generasi Z.

Kata kunci: *work-life balance, perencanaan individual, generasi Z*

1. Pendahuluan

Generasi Z ialah individu yang lahir antara tahun 1995 dan 2012 (Abutalip dkk, 2023). Generasi Z kini mulai memasuki dunia kerja dengan karakteristik dan harapan yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Salah satu aspek penting yang sangat diperhatikan oleh generasi ini adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Dalam konteks ini, perencanaan individual

menjadi krusial untuk membantu mereka mencapai tujuan tersebut. Perencanaan individu merupakan upaya untuk memastikan bahwa tindakan yang diambil saat ini akan membawa individu menuju masa depan yang diinginkan (Zahrah dkk, 2024).

Work-life balance bukanlah konsep baru, namun relevansinya semakin meningkat seiring dengan perubahan dinamika kerja dan perkembangan teknologi yang memungkinkan fleksibilitas dalam bekerja. Generasi Z, yang tumbuh dalam era digital dan selalu terhubung, sering menghadapi tantangan dalam memisahkan waktu kerja dan waktu pribadi. Mereka cenderung mencari pekerjaan yang tidak hanya memberikan penghasilan, tetapi juga fleksibilitas dan kesejahteraan secara keseluruhan. Menurut Ljungkvist & Moore (2023) dengan memiliki fleksibilitas pada *work-life balance* dapat berdampak signifikan terhadap kesejahteraan fisik dan mental.

Perencanaan individual merupakan proses penting yang dapat membantu individu dari Generasi Z dalam merencanakan dan mengelola waktu serta prioritas mereka secara efektif. Melalui perencanaan yang baik, mereka dapat menemukan keseimbangan yang sehat antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan fisik dan mental. Penelitian yang dilakukan Gumilar (2022) membuktikan perencanaan individual dapat meningkatkan kemantapan karir sehingga dapat mencapai produktivitas serta kesejahteraan.

Studi literatur ini bertujuan untuk meninjau berbagai pendekatan dan strategi perencanaan individual yang dapat diterapkan oleh Generasi Z untuk mencapai *work-life balance*. Dengan memahami berbagai teori dan praktik terbaik yang telah dikemukakan dalam penelitian sebelumnya, diharapkan dapat memberikan panduan yang berguna bagi individu maupun organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi.

2. Metode

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah *literature review*. *Literature review* adalah metode yang melibatkan pengumpulan data, membaca, mencatat, dan mengelola bahan tulisan (Marhamah, 2021). Melalui metode *literature review* ini, fokus

penulisan diarahkan pada: 1) Pengertian *work-life balance*, 2) Ciri-ciri *work-life balance*, 3) Faktor-faktor *work-life balance*, dan Aspek-aspek *work-life balance*.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan temuan dari *literature review*, penulisan ini akan membahas perencanaan individual untuk *work-life balance* di kalangan gen z.

Pengertian *work-life balance*

Work-life balance (WLB) adalah salah satu isu terbaru dalam bimbingan dan konseling karir yang sangat relevan di era modern. Ide tersebut mengacu pada kemampuan seseorang untuk mencapai keseimbangan antara tugas-tugas pekerjaan dan kehidupan personal mereka. Keseimbangan ini sangat penting untuk kesejahteraan mental dan fisik, serta produktivitas dalam pekerjaan (Riyani & Handayani, 2024).

Greenhaus dan Powell (2006) menjelaskan bahwa *work-life balance* tidak hanya mengenai pembagian waktu, tetapi juga kualitas keterlibatan dan kepuasan dalam setiap aspek kehidupan. Dengan kata lain, *work-life balance* terjadi ketika seseorang merasa puas dan seimbang dalam peran mereka baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi, serta mampu mengatasi tekanan dan tuntutan dari kedua area tersebut.

Work-life balance memiliki pengaruh besar pada berbagai aspek kehidupan individu, termasuk kesejahteraan emosional, produktivitas dan kinerja, hubungan sosial, dan kesehatan fisik. Keseimbangan yang baik dapat mengurangi stres dan meningkatkan kebahagiaan serta kesejahteraan emosional. Individu yang mampu mengelola tekanan dari pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih puas dan bahagia (Savitri & Gunawan, 2023).

Dengan pemahaman yang mendalam tentang pengertian dan konsep dasar *work-life balance*, konselor dapat mendukung individu dalam mencapai keseimbangan yang sehat antara karir dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas mereka.

Ciri-ciri *work-life balance*

Ciri-ciri work-life balance Greenhaus dan Powell (2006), 1) Keseimbangan Waktu (*Time Balance*): Keseimbangan waktu merujuk pada bagaimana individu mendistribusikan waktunya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini berarti alokasi waktu yang cukup untuk memenuhi tanggung jawab profesional dan pribadi tanpa satu mengorbankan yang lain. Indikator pada keseimbangan waktu adalah penggunaan waktu yang seimbang untuk aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadi, fleksibilitas jam kerja, dan waktu luang yang cukup untuk kegiatan pribadi, 2) Keterlibatan Psikologis (*Involvement Balance*): Keterlibatan psikologis mencakup sejauh mana individu secara emosional dan kognitif terlibat dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Keterlibatan yang sehat menunjukkan bahwa seseorang dapat memberikan perhatian dan energi yang sama ke dalam kedua domain ini. Indikator pada keterlibatan psikologis adalah tingkat keterlibatan emosional dan kognitif yang seimbang dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, komitmen yang kuat terhadap peran di kedua bidang, dan 3) Kepuasan (*Satisfaction Balance*): Kepuasan merujuk pada perasaan puas dan bahagia yang dialami individu dalam kehidupan pekerjaan dan pribadi mereka. Kepuasan yang seimbang berarti bahwa individu merasa puas dengan pencapaian dan pengalaman mereka dalam kedua domain tersebut. Indikator pada ciri kepuasan adalah tingkat kepuasan kerja dan kepuasan hidup yang tinggi, kesejahteraan emosional, dan kualitas hubungan sosial yang baik.

Faktor-faktor *work-life balance*

Terdapat 2 faktor yakni faktor internal dan faktor eksternal. 1) Faktor Internal (Hendra & Artha, 2023): a) Manajemen Waktu: Keterampilan seseorang dalam mengelola dan menetapkan prioritas antara pekerjaan dan kehidupan personal, b) Keterampilan Coping: Kemampuan untuk mengatasi stres dan tekanan dari kedua domain kehidupan, dan c) Nilai dan Prioritas: Keyakinan dan prioritas individu mengenai pentingnya pekerjaan dan kehidupan pribadi. 2) Faktor Eksternal (Hendra & Artha, 2023): a) Kebijakan Perusahaan: Kebijakan fleksibilitas jam kerja, cuti, dan program kesejahteraan karyawan, b) Dukungan Keluarga: Dukungan dari anggota keluarga untuk berbagi tanggung jawab rumah tangga dan mendukung karier, dan c) Budaya Kerja: Budaya organisasi yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

PROSIDING

Seminar Nasional Bimbingan dan Konseling
"Transformasi Digital Dalam Bimbingan dan Konseling: Memaksimalkan Teknologi Untuk
Dukungan Psikologis Yang Lebih Efektif"
Sabtu, 27 Juli 2024

Aspek-aspek *work-life balance*

Menurut Greenhaus dll (2003) aspek-aspek *work-life balance* yakni, 1) Kepuasan Kerja dan Kepuasan Hidup: Tingkat kepuasan individu dengan peran mereka di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi, 2) Kesehatan Mental dan Fisik: Kondisi kesehatan mental dan fisik yang baik sebagai hasil dari keseimbangan yang sehat, 3) Produktivitas Kerja: Tingkat produktivitas di tempat kerja sebagai indikator keseimbangan yang baik, dan 4) Kualitas Hubungan Keluarga dan Sosial: Kualitas hubungan dengan keluarga dan teman sebagai refleksi dari waktu yang diinvestasikan dalam kehidupan pribadi.

Penelitian Relevan

No	Nama Penulis	Tahun	Judul Artikel	Nama Jurnal
1.	Miebaka Dagogo Tamunomiebi & Constance Oyibo	2020	<i>Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review</i>	<i>European Journal of Business & Management Research</i>
2.	Viorela Beatrice Iacovoiu	2020	<i>Work-Life Balance between Theory and Practice. A Comparative Analysis</i>	<i>Economic Insights – Trends and Challenges</i>
3.	Silvira Asrilla Putri	2021	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance Pada Wanita Buruh Tani	Jurnal Psikologi Malahayati

PROSIDING

Seminar Nasional Bimbingan dan Konseling
"Transformasi Digital Dalam Bimbingan dan Konseling: Memaksimalkan Teknologi Untuk
Dukungan Psikologis Yang Lebih Efektif"
Sabtu, 27 Juli 2024

4.	Edward Dian Suwito; Rian Adi Pamungkas; Ratna Indrawati	2022	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work Life Balance Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pada Masa Pandemi Covid- 19	Jurnal <i>Health Sains</i>
5.	Saeed Amini Moghaddam; Alireza Manzari Tavakoli; Sanjar Salajegheh; Samaneh Mehdizadeh; Zahra Shokoh.	2022	<i>Work-life balance in nurses working in hospital: a model with the mediating role of emotional intelligence</i>	<i>Soc Determinants Health</i>

4. Kesimpulan

Penelitian ini menyoroti pentingnya perencanaan individual dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) bagi Generasi Z. Generasi Z, yang lahir antara tahun 1995 dan 2012, menghadapi tantangan unik dalam memisahkan waktu kerja dan waktu pribadi karena mereka tumbuh dalam era digital dengan teknologi yang memungkinkan fleksibilitas kerja. Melalui kajian pustaka, ditemukan bahwa perencanaan individual yang baik dapat membantu Generasi Z mengelola waktu dan prioritas mereka dengan lebih efektif, sehingga mencapai keseimbangan yang sehat antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi mereka.

PROSIDING

Seminar Nasional Bimbingan dan Konseling
"Transformasi Digital Dalam Bimbingan dan Konseling: Memaksimalkan Teknologi Untuk
Dukungan Psikologis Yang Lebih Efektif"
Sabtu, 27 Juli 2024

Studi ini menjelaskan bahwa *work-life balance* melibatkan lebih dari sekadar pembagian waktu; kualitas keterlibatan dan kepuasan dalam kedua domain kehidupan juga penting. Faktor-faktor internal, seperti manajemen waktu dan keterampilan coping, serta faktor eksternal, seperti kebijakan perusahaan dan dukungan keluarga, berperan penting dalam mencapai keseimbangan tersebut. Aspek-aspek *work-life balance* meliputi kepuasan kerja dan hidup, kesehatan mental dan fisik, produktivitas kerja, dan kualitas hubungan sosial.

Temuan ini menunjukkan bahwa perencanaan individual yang efektif dapat meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan fisik dan mental. Oleh karena itu, individu dan organisasi perlu menerapkan strategi yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dengan mempertimbangkan karakteristik khusus dari Generasi Z. Penelitian ini memberikan panduan berguna bagi konselor dan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan yang sehat.

Daftar Pustaka

- Abutalip, D., Yesbossyn, M., Pertiwi, F. D., Suleimen, S. B., & Kassymova, G. K. (2023). Career guidance for Generation Z: modern methods of professional orientation in a stress Period. *Challenges of Science.–2023.–Issue VI*, 15-21.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work- family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.
- _____, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. 2003. The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*.
- Gumilar, E. T. (2022). Efektivitas Layanan Perencanaan Individual Untuk Meningkatkan Kemantapan Pilihan Karier Peserta Didik (Penelitian Kuasi Eksperimen pada Peserta Didik Kelas X SMA Negeri 4 Bekasi Tahun Ajaran 2021/2022) (*Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia*).
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11320-11330.

PROSIDING

Seminar Nasional Bimbingan dan Konseling
"Transformasi Digital Dalam Bimbingan dan Konseling: Memaksimalkan Teknologi Untuk
Dukungan Psikologis Yang Lebih Efektif"
Sabtu, 27 Juli 2024

- Iacovoiu, V. B. (2020). Work-life balance between theory and practice. A comparative analysis. *Economic Insights –Trends and Challenges*, 57-67.
- Ljungkvist, H., & Moore, M. (2023). The challenges of achieving work-life balance in the digital age: A study of young professionals: Exploring the impact of new ways of working on early career adults.
- Moghaddam, S. A., Tavakoli, A. M., Salajegheh, S., Mehdizadeh, S., & Shokoh, Z. (2022). Work-life balance in nurses working in hospital: a model with the mediating role of emotional intelligence. *Social Determinants of Health*, 8(1), 1-12.
- Putri, S. A. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance pada wanita buruh tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 28-38.
- Riyani, D. T., & Handayani, S. (2024). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Kesehatan Mental Pekerja Generasi Milenial di Daerah Istimewa Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta).
- Savitri, M., & Gunawan, A. (2023). Dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kesehatan Mental pada Kinerja dan Kepuasan Kerja saat Pandemi Covid-19. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(12), 5600-5607.
- Suwito, E. D., Pamungkas, R. A., & Indrawati, R. (2022). Faktor yang mempengaruhi work life balance tenaga kesehatan di rumah sakit pada masa pandemi covid-19. *Jurnal Health Sains*, 3(3), 378-393.
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-life balance and employee performance: A literature review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2), 1-10.
- Zahrah, A. A., Pratiwi, I. D., Dalimunthe, S. F., Nababan, L. F., & Ginting, S. N. B. (2024). Konseling Individual Untuk Perencanaan Karir Siswa. Cendikia: *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 2(5), 310-320.