

## PENERAPAN *DIGITAL WELL-BEING* UNTUK MENCAPAI *WORK-LIFE BALANCE* PADA *FRESHGRADUATE* PERGURUAN TINGGI DI DUNIA KERJA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

**Ach Mauluddin Alfithon**

Psikologi, FIP, Universitas Negeri Surabaya, Achalfithon1600664071@mhs.unesa.ac.id

**Agnes Safitri**

Psikologi, FIP, Universitas Negeri Surabaya, Agnessafitri1600664039@mhs.unesa.ac.id

### Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk mengulas penerapan kesejahteraan digital (*digital well-being*) untuk mencapai keseimbangan hidup dan kerja (*work-life balance*) pada *freshgraduate* Perguruan Tinggi di dunia kerja era revolusi industri 4.0. Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah metode analisis deskriptif. Revolusi industri 4.0 secara fundamental memanfaatkan kemajuan teknologi digital dalam membantu ragam aspek kehidupan umat manusia, seperti aspek ekonomi, sosial politik, interaksi sosial. Namun, dibalik kemudahan yang ditawarkan, revolusi industri 4.0 memiliki berbagai dampak negatif khususnya di sektor ekonomi. Pemanfaatan teknologi digital di sektor ekonomi mengharuskan karyawan untuk menggunakan internet dan sosial media dalam menyelesaikan pekerjaannya, seperti perusahaan *startup* dll. Belum lagi penggunaan internet dan sosial media para karyawan untuk kepentingan pribadi, sehingga sebagian besar waktu para karyawan digunakan untuk berinteraksi dengan internet dan sosial media. Penelitian terbaru oleh Handika dkk (2018) menunjukkan hasil bahwa, intensitas penggunaan internet dan sosial media menimbulkan gejala depresi. Dengan menerapkan *digital well-being* yaitu kemampuan menggunakan teknologi untuk memberi makna pada aktivitas seseorang dan merealisasikan potensi diri sendiri dalam kehidupan untuk mencapai *work-life balance* yaitu keberfungsian seseorang ketika di rumah dan di tempat kerja dengan minimal konflik peran bagi *freshgraduate* Perguruan Tinggi yang akan memasuki dunia kerja pada era revolusi industri 4.0..

**Kata Kunci:** *Digital well-being*, *Freshgraduate*, Revolusi industri 4.0, *Work-life balance*.

### PENDAHULUAN

Revolusi industri 4.0 dicetuskan di Jerman pada saat *Hanover Fair* 2011, dimana revolusi ini bertujuan untuk tetap menjadikan Jerman sebagai yang terdepan dalam dunia teknologi. Selain itu gagasan revolusi industri 4.0 sejalan dengan rencana pembangunan Jerman yang disebut *High-Tech Strategy 2020* (Kagerman, dalam Prasetyo dkk 2018). Hal tersebut memicu berbagai negara di belahan dunia untuk mengadopsi gagasan revolusi industri 4.0 untuk menghadapi persaingan pasar global yang memiliki pergerakan dinamis. Revolusi industri 4.0 secara fundamental memanfaatkan kemajuan teknologi digital dalam membantu ragam aspek kehidupan umat manusia, seperti aspek ekonomi, sosial politik, interaksi sosial dll. Hal ini mengakibatkan perubahan cara manusia hidup, berfikir dan cara berinteraksi sosial, dimana kemajuan teknologi digital sebagai konektivitas antara manusia dan mesin. Di sektor ekonomi industri, saat ini muncul perusahaan *startup* seperti sektor jasa toko online, Tokopedia, Shopee, Lazada dll, *startup* jasa transportasi

seperti Go Jek, Grab dll. Pola interaksi sosial pun sudah tidak memiliki batasan dengan perusahaan *corporate* sosial media seperti *Facebook*, *Instagram*, *Twitter* dll, selain itu banyak perusahaan di berbagai sektor yang memanfaatkan teknologi digital. Hal ini menuntut para pekerja di industri yang telah merespon gagasan revolusi industri 4.0, untuk memanfaatkan kemajuan teknologi digital sehingga para karyawan memiliki intensitas penggunaan teknologi digital yang cukup lama yaitu di waktu jam kerja dan diluar waktu jam kerja untuk penggunaan pribadi. Intensitas penggunaan yang tinggi dapat memberikan dampak negatif berupa meningkatnya gejala depresi.

Menurut Drath dan Horch (dalam Prasetyo 2018) gejala depresi tersebut merupakan salah satu tantangan yang dihadapi oleh negara yang menerapkan gagasan revolusi industri 4.0, adapun tantangan yang lainnya yaitu ketidakstabilan kondisi politik, keterbatasan SDM, resiko bencana alam akibat eksploitasi dan tuntutan teknologi yang ramah lingkungan. Gejala depresi yang muncul, akibat dari ketidakmampuan individu dalam mengatur



intensitas penggunaan dan pemaknaan penggunaan teknologi digital membuat individu tidak dapat menggunakan teknologi digital sebagai media mengaktualisasikan diri.

Menurut Buku Statistika Pendidikan Tinggi (2017) terdapat 196.745 *freshgraduate* dari jenjang diploma dan 728.183 *freshgraduate* dari jenjang strata I. Melihat angka yang begitu besar, serta tantangan dunia kerja di era revolusi industri 4.0 maka diperlukannya pemahaman *digital well-being* untuk mencapai *work-life balance* pada *freshgraduate* perguruan tinggi di dunia kerja pada era revolusi industri 4.0.

## METODE

Metode yang dipakai penulis yakni metode analisis deksriptif, dimana analisis kajian kepustakaan yang didapat dari teori, hasil penelitian terdahulu serta sumber-sumber primer maupun sekunder lainnya yang dipakai untuk memperkuat argumen dalam atikel ini.

## PEMBAHASAN

Kesejahteraan digital (*digital well-being*) adalah keadaan di mana kesejahteraan subjektif dipertahankan dalam lingkungan yang ditandai dengan komunikasi digital yang meluap-luap. Dalam kondisi kesejahteraan digital, individu dapat menyalurkan penggunaan media digital menuju rasa nyaman, aman, dan dapat memenuhi kepuasan pribadi. kesejahteraan digital merupakan kontributor yang berkembang terhadap kesejahteraan umum suatu subjek, keduanya termasuk dalam dimensi hedonis dan eudaimonik (Ryan & Deci, 2001). Memang, kesejahteraan digital tidak hanya berkaitan dengan pencapaian kepuasan dan meminimalkan efek jaminan dari penggunaan media digital (dimensi hedonis) namun bisa menyangkut tentang kemampuan untuk menggunakan teknologi untuk memberi makna pada aktivitas seseorang dan merealisasikan potensi diri sendiri dalam kehidupan (dimensi eudaimonik). Oleh karena itu, dalam jangka pendek dan pada tingkat yang lebih dangkal, kesejahteraan digital hanya dapat menunjukkan kondisi di mana "technostress" dan ketidaknyamanan fisiologis lainnya yang terhubung dengan penggunaan media baru yang dapat dikendalikan, dan kepuasan media yang ditawarkan oleh eksploitasi media baru. Sebaliknya, dalam jangka panjang dan pada tingkat analisis yang lebih dalam, mampu menyalurkan media digital ke arah tujuan pribadi dan profesional individu menjadi relevan untuk realisasi diri sepenuhnya dalam kehidupan (Ryff & Singer, 2013). Tentu saja kita

sadar bahwa keterampilan digital "tradisional" seperti halnya akses TIK dan internet berkontribusi besar terhadap kesejahteraan subyektif. Namun, dengan istilah "kesejahteraan digital", kami merujuk pada kondisi khusus ini di mana individu dapat mengatasi efek flipside dari media digital saat menggunakannya untuk memperoleh berbagai manfaat.

Ada beberapa cara untuk menetapkan *work-life balance*. Clark (2000) dalam Helmle, Botero, dan Seibold (2014) menjelaskan *work-life balance* sebagai tingkat kepuasan individu yang dirasakan ketika mereka merasa diperlukan ketika di rumah dan tempat kerja dengan minimal konflik peran. Grzywacz dan Carlson (2007) dalam Helmle, Botero, dan Seibold (2014), *work-life balance* menadi pemenuh harapan terkait peran yang dibagi dan dinegosiasikan antara individu dan rekan terkait peran mereka dalam wilayah keluarga dan pekerjaan. Greenhaus dan Allen (2010) dalam Helmle, Botero, dan Seibold (2014), *work-life balance* diartikan dengan sejauh mana efektivitas dan kepuasan peran individu dalam pekerjaan dan keluarga yang kompatibel dengan keutamaan peran hidup individu tersebut pada titik dan waktu tertentu. Hasil penelitian menunjukkan, persepsi individu mengenai keseimbangan kehidupan kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, keluarga, hidup, fungsi keluarga, dan komitmen dalam organisasi (Allen et al, 2010; Carlson et al, 2009 dalam Helmle, Botero, dan Seibold, 2014). Fisher, dkk (2003), *work life balance* adalah cara individu dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar pekerjaan yang didalamnya terdapat *individual behavior* yang bisa menjadi sumber konflik dan sumber energi bagi diri sendiri. Seperti yang diketahui, *individual behavior* disini adalah ketika individu melakukan tindakan untuk dirinya sendiri, baik dalam bekerja atau kegiatan pribadi diluar jam kerja. Ketika individu mampu menciptakan kondisi kesejahteraan digital yang tepat, yakni individu dapat menyalurkan penggunaan media digital menuju rasa nyaman, aman, dan dapat memenuhi kepuasan pribadi sesuai kebutuhan, maka individu tersebut terhindar dari konflik keberfungsian seseorang di tempat kerja dan di rumah menurun. Sehingga, apabila seseorang dapat menerapkan *digital well-being* dengan baik maka seseorang tersebut dapat merasakan *work-life balance* dalam kehidupannya.

### Kutipan dan Acuan

"Digital Well-Being". Developing a New Theoretical Tool For Media Literacy Research. Gui, M., Fasoli, M., & Carradore, R. (2017). Kerangka kerja keterampilan digital yang ada tidak secara eksplisit mempertimbangkan kemampuan untuk mengatasi kelebihan komunikasi. Kami juga menyadari bahwa pertanyaan ini bukan hanya salah satu dari keterampilan individu karena penggunaan media digital dibingkai



dalam norma-norma sosial dan harapan tentang apa yang “baik” di lingkungan digital.

Haar, Russo, Sune, dan Ollier-Malaterre (2014), ada hubungan positif antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini membuktikan pendapat dari Greenhaus et al (2003) dalam Haar, Russo, Sune, dan Ollier-Malaterre (2014), yang menyatakan kepercayaan jika individu yang mengalami *work-life balance* jauh lebih puas dengan pekerjaan dan kehidupannya karena mereka ikut partisipasi dalam peran kegiatan yang dianggap penting bagi mereka.

Moon dan Roh (2010) mengatakan, stabilitas psikologis berdampak tinggi pada terjadinya keseimbangan (balance) dalam motivasi pekerjaan mereka. Hasil penelitian tersebut berlawanan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan *work-life balance* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Oleh sebab itu, dengan adanya beberapa hasil penelitian tersebut dengan berbagai hasil akhir dapat menjadi gambaran bagi perusahaan supaya *work-life balance* yang telah atau akan dijalankan bisa disesuaikan terlebih dulu atau dinegosiasikan dengan para karyawan, tentunya berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja para karyawan. Rene dan Wahyuni (2018), *work-life balance* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan, karyawan di perusahaan asuransi menganggap jika *work-life balance* mampu meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kemudian tidak ada pengaruh secara signifikan antara *work-life balance* terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja. Hal tersebut karena karyawan masih menganggap etis (wajar) berpindah perusahaan (resign). Berdasarkan hasil penelitian, seharusnya perusahaan menjadi lebih responsif mengenai program *work-life balance* agar menjadi lebih efektif dalam meningkatkan motivasi, komitmen kerja, serta menjalani kebutuhan karyawan dengan seimbang. Hal tersebut juga dikarenakan motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja, yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Simpulan

Mengingat dampak negatif yang muncul di era revolusi industri 4.0, tidak hanya mengakibatkan kerusakan di sektor sumber daya alam namun juga berdampak negatif kepada sumber daya manusia. Sebagai langkah antisipasi akibat dampak tersebut maka diperlukan penanaman pemahaman *digital well-being* untuk mencapai *work-life*

*balance* pada freshgraduate, merupakan salah satu strategi dalam mensejahterakan kondisi psikologis *freshgraduate* sebagai calon pekerja di dunia kerja era revolusi industri 4.0.

### Saran

Perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai model penanaman pemahaman *digital well-being* untuk mencapai *work-life balance* pada freshgraduate di dunia kerja era revolusi industri 4.0. Sehingga dampak yang diberikan dapat dirasakan secara menyeluruh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gui, M., Fasoli, M., & Carradore, R. (2017). “Digital Well-Being”. Developing a New Theoretical Tool For Media Literacy Research. *Italian Journal of Sociology of Education*, 9(1), 155-173. doi: 10.14658/pupj-ijse-2017-1-8
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modeling the relationship between work-life balance and organizational outcomes. Paper presented at the Annual Conference of the Society for Industrial/Organisational Psychology. 1-26.
- Handikasari, Rirra dkk. (2018). Hubungan intensitas penggunaan media sosial dengan gejala depresi mahasiswa kedokteran (studi pada mahasiswa kedokteran tingkat akhir yang menggunakan kurikulum modul terintegrasi). *Jurnal Kedokteran Diponegoro*, 7, 2.
- Imle, J.R., Botero, I.C., & Seibold, D.R. (2014). Factors that influence perceptions of worklife balance in owners of copreneurial firms. *Journal of Family Business Management*, 4, 110-132.
- Moon, S.Y., & Roh, J. (2010). Balancing Work and Family in South Korea’s Public Organizations: Focusing on Family-Friendly Policies in Elementary School Organizations. *Public Personnel Management*, 39, 117-131.
- Nirmala, Intan. Attamimi, ANR. (2017). Statistik pendidikan tinggi. Jakarta. Pangkalan data pendidikan tinggi Jakarta: Pusdatin Iptek Dikti, Setjen, Kemenristekdikti.
- Prasetyo, Hoedi. Sutopo, Wahyudi. (2018). Industri 4.0: telaah klasifikasi aspek dan arah perkembangan riset. *J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 13, 1.
- Rene, R., Wahyuni, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu



pada karyawan perusahaan asuransi di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* 16(1), ISSN: 1412-4521

Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2013). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. In *The exploration of happiness* (pp. 97-116). Springer Netherlands.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166.

Wenno, M.W. (2018). Hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero area Ambon. *Jurnal Maneksi* 7(1), ISSN: 2302-9560/e-ISSN: 2597-4599