

GAMBARAN *WORK LIFE BALANCE* PADA MAHASISWA MAGANG MSIB BATCH 6 DI JAKARTA

Theresia Angela De Vercelli, Andreas Jonatan, Irene, Komang Ayu Chandra, Zamralita

Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara
Corresponding email: vercelli2004@gmail.com

ABSTRACT

Students have the opportunity to work in real life or internship activities to channel the theory that has been obtained in lectures. The purpose of internship activities is to provide students with a real picture of the world of work, so that students can get used to it and have a high level of work readiness after graduation. Lecture activities and work schedules result in dual roles resulting in difficulty achieving work-life balance. Work-life balance is a balance of the use of time, energy, goal achievement, and tension in work and personal life. The purpose of this study was to see a picture of work-life balance in MSIB Batch 6 internship students in Jakarta. This study used a quantitative method with 107 participants. This study uses the Work/Nonwork Interference and Enhancement Scale measuring instrument prepared by Fisher and has been adapted into Indonesian. Reliability in this study $\alpha = 0.847$ Meanwhile, validity testing shows $0.302 - 0.753 > 0.188$, $P = 0.00 < 0.05$ and Pearson Correlation is positive, so this study is valid. The results of this study indicate that the normality test was carried out using the one sample Kolmogorov-Smirnov test method ($P = 0.000 < 0.05$) so that the data in the study were said to be not normally distributed. This study shows that there is no difference in work-life balance between women and men ($P = 0.174 > 0.05$), there is no difference based on the age of the participants ($P = 0.335 > 0.05$), there is no difference based on the semester of the internship ($P = 0.348 > 0.05$). The results of this research show that the average work-life balance score for MSIB Batch 6 intern students is 2,664, this score is considered low using the Likert scale calculation.

Keywords: *Work Life Balance, Internship Students, Lectures*

ABSTRAK

Mahasiswa memiliki kesempatan untuk bekerja secara nyata atau kegiatan magang guna menyalurkan teori yang sudah didapatkan di perkuliahan. Tujuan kegiatan magang adalah memberikan mahasiswa gambaran nyata dunia kerja, sehingga mahasiswa dapat terbiasa dengan hal tersebut dan memiliki tingkat kesiapan kerja yang tinggi sesudah lulus. Aktivitas perkuliahan dan jadwal kerja mengakibatkan suatu peran ganda sehingga munculnya kesulitan untuk mencapai *work-life balance*. *Work-life balance* adalah suatu keseimbangan penggunaan waktu, energi, pencapaian tujuan, dan ketegangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tujuan penelitian ini untuk melihat gambaran *work-life balance* pada mahasiswa magang MSIB Batch 6 di Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan partisipan sebanyak 107 partisipan serta menggunakan alat ukur *Work/Nonwork Interference and Enhancement Scale* yang disusun oleh Fisher dan sudah diadaptasi kedalam Bahasa Indonesia. Reliabilitas pada penelitian ini $\alpha = 0.847$. Sementara itu, pengujian validitas menunjukkan $0.302 - 0.753 > 0.188$, $P = 0.00 < 0.05$ serta Pearson Correlation bernilai positif, sehingga penelitian ini valid. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji normalitas dilakukan dengan metode *one sample Kolmogorov-Smirnov test* ($P = 0.000 < 0.05$) sehingga data pada penelitian dikatakan tidak berdistribusi normal. Penelitian ini menunjukkan tidak ada perbedaan *work-life balance* antara perempuan dan laki laki ($P = 0.174 > 0.05$), tidak ada perbedaan berdasarkan usia partisipan ($P = 0,335 > 0.05$), tidak ada perbedaan berdasarkan semester mengikuti magang ($P = 0.348 > 0.05$). Hasil keseluruhan penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata skor *work-life balance* pada mahasiswa magang MSIB Batch 6 sebesar 2.664, skor ini dianggap rendah dengan perhitungan skala *likert*.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Mahasiswa Magang, Perkuliahan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perubahan zaman menuntut para pengajar untuk terus mengembangkan metode pembelajaran agar dapat mendorong para pelajar untuk menjadi lebih mandiri dan inovatif dalam belajar (Rohiyatussakinah, 2021). Hal ini juga menyebabkan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) mengembangkan program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) agar mahasiswa dapat belajar dan memperoleh pengalaman di lapangan secara langsung (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2020). Program MBKM menyediakan beberapa pilihan kegiatan, salah satunya merupakan program magang. Magang merupakan proses pembelajaran dimana mahasiswa menerima bimbingan dari instansi non-akademik dan kesempatan untuk praktek kerja, sehingga mahasiswa dapat mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan teori dan pengalaman sesungguhnya (Zopiatris, 2007).

Tujuan kegiatan magang adalah memberikan mahasiswa gambaran nyata dunia kerja, sehingga mahasiswa dapat terbiasa dengan hal tersebut dan memiliki tingkat kesiapan kerja yang tinggi sesudah lulus (Chandika & Saraswati, 2019). Selain itu, kegiatan magang juga dapat meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja, baik secara teknis maupun kemampuan personal (Anderson et al., 2023). Kemudian, sikap kerja yang profesional juga dapat terbentuk melalui kegiatan magang, seperti disiplin, integritas kerja, dan sopan santun. Terdapat pula beberapa manfaat magang lainnya, seperti menentukan pilihan pekerjaan berdasarkan preferensi dan minat, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu dalam dunia kerja, dan mempersiapkan resume yang baik terutama jika sesuai dengan ilmu yang dipelajarinya (Saraswati et al., 2021; Setiawan et al., 2023).

Untuk mendukung kegiatan magang, Kemendikbudristek menyediakan skema kegiatan Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) yang dapat diikuti oleh mahasiswa aktif selama 1 semester (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia (Kemendikbudristek), 2023). Dalam pelaksanaan MSIB, mahasiswa magang akan diberikan target pekerjaan mingguan maupun bulanan yang wajib diselesaikan dan perlu membuat laporan sebagai wujud pertanggungjawaban dan hasil pembelajaran. Dalam melakukan pekerjaannya, mahasiswa dapat belajar dengan *master* atau *mentor* di tempat kerja, ataupun belajar secara langsung melalui tugas yang berulang kali hingga menemukan *insight* (Clarke & Winch, 2004).

Clarke dan Winch (2004) juga menyatakan bahwa meskipun mahasiswa berkesempatan untuk bekerja secara nyata, tetapi mahasiswa secara status tetap terikat dengan instansi pendidikannya. Status ganda mahasiswa magang dapat menyebabkan *work-school conflict*, yaitu situasi dimana individu terkendala dalam memenuhi tanggung jawab sepenuhnya yang berhubungan dengan instansi pendidikannya dan lingkungan pekerjaannya (Markel & Frone, 1998). Berdasarkan penelitian, hal tersebut dapat disebabkan mahasiswa kesulitan mengatur waktu antara berbagai tugas dan keperluan, adanya keterbatasan kemampuan yang menghambat pekerjaannya, dan terdapat pula perusahaan yang memberikan tugas kepada mahasiswa secara berlebihan tanpa banyak membimbingnya (Anderson et al., 2023; Setiawan et al., 2023). Selain itu, beberapa kampus juga tidak mengkonversi magang sebanyak 20 satuan kredit semester (SKS) dan mahasiswa dibebani dengan tugas maupun kelas tambahan lainnya (Ernis, 2020).

Beban kerja berlebihan yang dialami oleh mahasiswa yang bekerja mengakibatkan stres dan mudah lelah (Lubis et al 2015). Aktivitas perkuliahan dan jadwal kerja yang padat mengakibatkan mahasiswa mengalami konflik peran ganda dalam menjalani tuntutan (Yulianto, 2018).

Ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan non-pekerjaan memicu meningkatnya konflik dan mengakibatkan adanya ketidakseimbangan sulit untuk mencapai *work-life balance* dari individu tersebut (Mohanty, 2014). *Work-Life Balance* (WLB) merupakan suatu keseimbangan penggunaan waktu, energi, pencapaian tujuan, dan ketegangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi (Fisher et al, 2009). Fisher (2009) menggambarkan *Work-Life Balance* suatu konsep positif dan negatif mengenai pekerjaan dan keluarga, termasuk efek negatif dan positif dari kehidupan pribadi pada pekerjaan dan sebaliknya, pekerjaan pada kehidupan pribadi. Seorang individu yang dapat mencapai *work-life balance* dapat dilihat dari pencapaian tiga hal utama yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan (*engagement*), dan keseimbangan kepuasan (McDonald & Bradley, 2005). *Work-life balance* dapat dicapai ketika individu tidak memiliki konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya (Frone, 1992). *Work-Life Balance* yang baik menyebabkan adanya penurunan stress, peningkatan kerja, loyalitas dan motivasi dalam bekerja (Lekchiri & Eversole, 2020). Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) *work-life balance* memiliki empat dimensi yaitu dimensi WIPL (*Work Interference with Personal Life*) dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan mempengaruhi kehidupan pribadi. Kedua dimensi PLIW (*Personal Life Interference with Work*) dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi membebani pekerjaan individu. Ketiga, dimensi PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang meningkatkan performa individu pada kehidupan pekerjaannya. Ke empat, dimensi WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pekerjaan seseorang dapat meningkatkan kualitas kehidupan individu dalam kehidupan pribadinya

Work-Life Balance tak hanya dibahas dalam dunia kerja, *work-life balance* juga telah diadaptasi dalam dunia pendidikan seperti pada penelitian Sprung & Rogers (2023) yang mengatakan bahwa mahasiswa memiliki komitmen yang baik dalam maupun luar kelas namun ketika tidak mendapatkan WLB kemungkinan akan mengalami frustrasi. Mahasiswa yang memilih untuk magang sambil kuliah tidak jarang mereka mengeluh kesulitan untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan dunia akademis (Octavia & Nugraha, 2013). Untuk memaksimalkan kemajuan akademis dan kemajuan sosial mereka, mahasiswa harus mampu mencapai keseimbangan antara menyelesaikan tugas mereka, tetap terlibat di kampus, memenuhi tanggung jawab tambahan seperti pekerjaan, keluarga, dan kewajiban keuangan, serta menjaga kesehatan dan kesejahteraan mereka (Fournier, 2022). Dengan adanya keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik antara mahasiswa dapat meningkatkan rasa efikasi diri yang lebih kuat, sehingga meningkatkan motivasi siswa untuk belajar, berprestasi, dan sukses di sekolah.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Santoso et al. (2023), membahas mengenai pemberian tips dan trik agar individu dapat mencapai *work-life balance* secara optimal. Terdapat kekurangan yang perlu diperhatikan, salah satunya adalah kurangnya gambaran yang jelas tentang bagaimana mahasiswa dapat mencapai keseimbangan antara tugas akademis dan pekerjaan. Beberapa faktor seperti usia dan jenis kelamin yang dapat membuat mahasiswa kesulitan menerapkan *work-life balance*. Dibandingkan laki-laki, perempuan rentan mengalami konflik *work-life balance* karena terbebani oleh tanggung jawab keluarga (Pace & Sciotto, 2022). Bjork-Fant, Bolander & Forsman (2023) menyatakan bahwa mahasiswa yang lebih tua cenderung memiliki tanggung jawab yang lebih selain studi, seperti pekerjaan maupun keluarga sehingga hal ini dapat mempengaruhi WLB. Studi tentang *work-life balance* pada mahasiswa magang saat ini masih belum banyak dibahas (Haar et al., 2014), terutama pada mahasiswa yang mengikuti program MBKM. Maka itu, penulis ingin meneliti lebih spesifik gambaran *work-life balance* pada mahasiswa magang yang mengikuti program MBKM MSIB (Magang & Studi *Independent Bersertifikat*) Batch 6 di Jakarta dengan

menyertakan jenis kelamin, usia dan semester mahasiswa disertakan pada penelitian ini untuk melihat apakah ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap *work-life balance*.

Penelitian ini juga bertujuan untuk melihat gambaran bagaimana mahasiswa dapat mencapai keseimbangan antara tugas-tugas akademis dan pekerjaan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan pemahaman kita tentang dinamika kompleks antara tugas-tugas akademis dan pengalaman kerja mahasiswa, serta memberikan landasan untuk pengembangan strategi pendukung yang lebih efektif bagi mereka dalam mencapai keseimbangan dalam kegiatan akademis dan pekerjaan mereka.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada bagian sebelumnya, rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana gambaran umum *Work-Life Balance* pada Mahasiswa Magang MSIB Batch 6.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Metode tersebut bertujuan untuk memperoleh gambaran karakteristik individu pada suatu fenomena dalam bentuk angka (Gravetter & Forzano, 2018). Sampel penelitian diambil menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana partisipan dipilih berdasarkan kriteria-kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif yang berada pada semester 6 - 8 dan sedang mengikuti program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) dengan pilihan Magang Sertifikat di wilayah Jakarta sebagai bagian dari Mata Kuliah Magang atau Praktik Kerja. Pengambilan data dilakukan dengan *survey online* melalui *Google Form* yang disebar ke platform media sosial berupa *WhatsApp* dan *Line*.

Penelitian ini menggunakan alat ukur *Work/Nonwork Interference and Enhancement Scale* yang disusun oleh Fisher dan sudah diadaptasi dalam Bahasa Indonesia (Maimunah, 2024). Skala ini terdiri dari 17 butir pernyataan dalam 4 aspek berdasarkan teori Fisher dan perlu dipilih berdasarkan skala likert, dimulai dari 1 hingga 5 dengan frekuensi tidak pernah hingga sangat sering. Dengan demikian, skala tersebut dapat memberikan gambaran lebih rinci *work-life balance* berdasarkan aspek-aspek dan faktor yang tersedia. Selain itu, peneliti juga mengumpulkan data demografis berupa nama atau inisial, nomor telepon atau email, usia, semester, jenis kelamin, asal universitas, tempat magang, dan jumlah SKS Mata Kuliah Magang.

Penelitian lalu dilanjutkan dengan menguji Reliabilitas dan Validitas. Pengujian Reliabilitas dan Validitas menggunakan *IBM SPSS Statistic 26.0 version for Windows*. Setelah dilakukan uji reliabilitas, analisis *item* dan validitas ditemukan bahwa 1 item pada alat ukur *work-life balance* harus dihapus karena memiliki *item difficulty* dan *item* diskriminan yang kurang baik. Item tersebut yang harus dihapus berasal dari dimensi PLIW yaitu item 8, sehingga total *item* yang digunakan adalah 16 *item*. Pengujian nilai reliabilitas sudah dianggap baik jika memiliki nilai $> 0,7$ (Kaplan & Saccuzzo, 2005), dengan demikian uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan hasil reliabilitas yang reliabel, yaitu $\alpha = 0.847$. Sementara itu, pengujian validitas pada penelitian menunjukkan bahwa valid jika nilai r hitung $> r$ tabel dan nilai sig.(2 tailed) < 0.05 dan *Pearson Correlation* menunjukkan nilai positif. Pada penelitian ini, uji validitas menunjukkan hasil yang valid dimana di mana r hitung sebesar 0.302 - 0.753 dimana lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0.188, dan menunjukkan nilai sig. (2 tailed) $0.00 < 0.05$ serta *Pearson Correlation* bernilai positif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Analisis Data

Peneliti ini memiliki partisipan sebanyak 107 partisipan. Gambaran partisipan pada penelitian ini berdasarkan pada jenis kelamin, rentang usia dan semester mengikuti kegiatan magang MSIB. Distribusi partisipan menunjukkan bahwa jumlah partisipan yang memiliki jenis kelamin pria sebanyak 43 partisipan (40.2%) dan berjenis kelamin wanita sebanyak 64 Partisipan (59.8%). Selanjutnya berdasarkan pada rentan usia dengan partisipan terbanyak usia 21 tahun sebanyak 47 partisipan (43.9%) dan partisipan yang sedikit yaitu usia 25 tahun sebanyak 1 partisipan (1%). Berdasarkan partisipan dengan semester mengikuti kegiatan magang MSIB, partisipan yang berada di Semester 6 sebanyak 96 partisipan (89.7%) dan Semester 8 sebanyak 11 partisipan (10.3%). Data demografis partisipan secara rinci dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Demografis Seluruh Partisipan

Karakteristik	Frekuensi (n = 107)	Presentasi (100%)
Jenis Kelamin		
Pria	43	40.2
Wanita	64	59.8
Rentan Usia (tahun)		
19 Tahun	5	4.6
20 Tahun	33	30.8
21 Tahun	47	43.9
22 Tahun	15	14
23 Tahun	4	3.7
24 Tahun	2	2
25 Tahun	1	1
Semester		
Semester 6	96	89.7
Semester 8	11	10.3

Sebelum melakukan uji beda, dilakukan uji normalitas terlebih dahulu. Uji normalitas dilakukan dengan metode *one sample Kolmogorov-Smirnov test*. Menurut hasil uji beda yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga data pada penelitian dikatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Normalitas

Uji	Sig (2 tailed)
<i>One sample Kolmogorov-Smirnov test</i>	0.000

Setelah dilakukan uji normalitas dan diperoleh data tidak berdistribusi normal, dilakukan uji beda jenis kelamin, usia, dan semester pada partisipan penelitian dengan uji *Mann-Whitney U*. Uji beda berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara pria dan wanita dengan nilai sig. 0.174 yang lebih besar dibandingkan 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan *work-life balance* antara pria dan wanita. Hasil uji beda berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan oleh tabel berikut.

Tabel 3. Uji beda berdasarkan Jenis Kelamin

Uji	N	Mean	Sig (2 tailed)	Keterangan
Pria	43	49.02	0.174	Tidak ada perbedaan signifikan
Wanita	64	57.34		

Selanjutnya dilakukan uji beda berdasarkan usia, hasil tabel 4 menunjukkan bahwa terdapat 2 kategori usia dalam pengelolaan data penelitian. Kategori pertama berupa 19 hingga 22 Tahun, sedangkan berikutnya dari 23 hingga 25 Tahun. Uji beda berdasarkan usia menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan *work-life balance* yang signifikan antara kedua kelompok tersebut dengan nilai Sig. sebesar 0,335. Hasil uji beda berdasarkan usia ditunjukkan oleh tabel berikut.

Tabel 4. Uji beda berdasarkan Usia

Uji	N	Mean	Sig (2 tailed)	Keterangan
19-22 tahun	100	54.77	0.335	Tidak ada perbedaan signifikan
23-25 tahun	7	43.07		

Kemudian, tabel 5 menunjukkan uji beda gambaran *work-life balance* mahasiswa magang berdasarkan semester individu. Hasil uji beda *Mann-Whitney U* menunjukkan nilai Sig. 0.348, sehingga tidak terdapat perbedaan signifikan *work-life balance* mahasiswa magang berdasarkan tingkat semesternya. Hasil uji beda berdasarkan semester individu ditunjukkan oleh tabel berikut.

Tabel 5. Uji beda berdasarkan semester

Uji	N	Mean	Sig (2 tailed)	Keterangan
Semester 6	98	54.85	0.348	Tidak ada perbedaan signifikan
Semester 8	9	44.72		

Berikutnya, hasil tabel 6 menunjukkan bahwa rata-rata skor *work-life balance* pada mahasiswa magang MSIB Batch 6 sebesar 2.644, sehingga dapat dianggap rendah dengan perhitungan skala *likert*. Kemudian, analisis lebih lanjut berdasarkan masing-masing dimensi dari *work-life balance* menunjukkan bahwa nilai *mean* dari dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL) berupa 2.714, *Personal Life Interference with Work* (PLIW) berupa 2.359, *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) berupa 3.280, dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) berupa 2.368. Dengan perhitungan pada skala *likert*, dapat disimpulkan bahwa setiap dimensi *work-life balance* menunjukkan hasil yang rendah, kecuali pada dimensi WEPL yang lebih tinggi.

Tabel 6. Tingkat *Work-Life Balance* Mahasiswa Magang MSIB Batch 6

Dimensi	Mean	Minimum	Maximum	Std. Deviation
Keseluruhan	2.644	1.25	4.38	0.621
WIPL	2.714	1.00	5.00	0.943
PLIW	2.359	1.00	5.00	0.859
WEPL	3.280	1.00	5.00	0.947
PLEW	2.368	1.00	5.00	0.875

HASIL DAN PEMBAHASAN

Work-life balance merupakan variabel yang penting untuk diteliti, karena *work-life balance* yang rendah dapat memberikan dampak negatif bagi individu di tempat kerja (Wijaya et al., 2022). Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat *work-life balance* pada mahasiswa magang berdasarkan jenis kelamin, usia, maupun tingkat semesternya. Namun, dalam kajian literatur terdahulu, ditemukan bahwa terdapat perbedaan tingkat *work-life balance* berdasarkan jenis kelamin. Temuan tersebut masih diperdebatkan karena beberapa penelitian menunjukkan bahwa pria cenderung memiliki nilai lebih rendah, sementara penelitian lain menemukan bahwa wanita memiliki nilai lebih rendah (Mahardika et al., 2022; Pace & Sciotto, 2022). Perbedaan antara hasil penelitian dengan temuan sebelumnya dapat dijelaskan dengan *social role theory* yang menekankan bahwa terdapat perbedaan ekspektasi perilaku terhadap pria dan wanita berdasarkan karakteristik fisik dan pekerjaan yang dapat dilakukannya (Eagly, 1997).

Ekspektasi tersebut dapat mengakibatkan individu melakukan internalisasi dan mengembangkan atribut yang sesuai di masa depan (Koenig & Eagly, 2014).

Eagly (1997) menyatakan bahwa masyarakat berekspektasi pria berperan sebagai karyawan *full-time* dan wanita sebagai ibu rumah tangga. Hal ini didasari dengan penilaian umum bahwa pria merupakan individu yang lebih terampil, mandiri, dan tegas dalam bekerja, sedangkan wanita cenderung lebih ramah, peduli terhadap orang lain, dan tidak egois (Franke et al., 1997). Oleh karena itu, hal tersebut memberikan tekanan kepada pria untuk menunjukkan kinerja yang unggul, sehingga berpengaruh terhadap tingkat *work-life balance* individu. Pada satu sisi, terdapat perubahan struktur sosial sehingga meningkatnya kesempatan bagi wanita untuk berkarir (Eagly, 1997; Liu et al., 2021). Dalam hal ini, wanita diharapkan dapat menunjukkan kinerja baik, tetapi dengan tetap memikul tanggung jawab sebagai seorang ibu rumah tangga. Hal ini merupakan standar berganda dua yang dapat menyebabkan tingkat *work-life balance* wanita berumah tangga buruk (Liu et al., 2021). Selain itu, wanita di tempat kerja cenderung mengalami komunikasi eksklusif dan kurangnya kesempatan yang seimbang, sehingga tingkat *work-life balance* karyawan wanita cenderung lebih buruk (Turesky & Warner, 2020).

Pada penelitian ini, mahasiswa magang tidak ditemukan hasil serupa karyawan *full-time* yang menunjukkan perbedaan tingkat *work-life balance* berdasarkan jenis kelamin. Hal ini disebabkan terdapat perbedaan karakteristik antara pemangang dengan karyawan *full time*, di mana tuntutan atau ekspektasi terhadap mahasiswa magang lebih sederhana dan berfokus pada kinerja mereka secara general, tanpa dipengaruhi oleh jenis kelamin maupun usia. Sedangkan pada karyawan *full time*, terdapat perilaku kerja yang lebih kompleks berupa ekspektasi terhadap kinerja individu berdasarkan *gender role* dengan perilaku kerja pendukung lainnya serta hubungan kompetitif antar karyawan (Bulińska-Stangrecka & Bagieńska, 2021; Eagly, 1997). Selain itu, mahasiswa magang juga berada di bawah bimbingan dan pengawasan *mentor* atau karyawan lebih berpengalaman, sehingga mahasiswa dapat terbantu dengan kehadiran *mentor* (Chandhika & Saraswati, 2019).

Hal yang serupa juga terjadi dalam aspek usia yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat *work-life balance* pada mahasiswa magang. Namun, kajian literatur terdahulu oleh Mahardika et al. (2022) menunjukkan adanya tingkat perbedaan *work-life balance* pada karyawan yang berusia 18-25 tahun. Hasil tersebut diperoleh berdasarkan klasifikasi dan status pekerjaan yang bervariasi sebagai karyawan *full-time*. Perbedaan hasil tersebut memperkuat pernyataan bahwa situasi kerja yang dihadapi oleh mahasiswa dan karyawan *full-time* adalah jauh berbeda baik dari segi durasi kerja, jabatan maupun status pekerjaan. Jika dilihat dari teori peran oleh Robert K. Merton (1949) tentang peran dan status pekerjaan yang berfungsi untuk menjaga stabilitas sosial, menyatakan bahwa status pekerjaan yang lebih tinggi dikaitkan dengan peran yang lebih penting dalam struktur organisasi dan kontribusinya yang lebih besar terhadap tujuan organisasi. Maka itu, karyawan *full-time* memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap suatu organisasi, berbeda dengan konteks mahasiswa magang yang memiliki peran serta dampak yang tidak terlalu besar terhadap kinerja organisasi.

Pada penelitian ini, mahasiswa yang mengikuti magang dengan program MSIB *Batch 6* sedang berada di semester 6 dan semester 8, menunjukan bahwa tidak ada perbedaan gambaran *work-life balance* antara mahasiswa yang mengikuti magang pada semester 6 dan semester 8. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arunima et. al (2020) bahwa mahasiswa semester 6

cenderung memprioritaskan *work-life balance* guna membantu mereka fokus pada pengembangan pribadi, peningkatan keterampilan, dan peluang karir masa depan sementara itu pada penelitian Rafeeq et. al (2015) dijelaskan bahwa mahasiswa 8 sangat penting untuk mendapatkan *work-life balance* karena pada semester terjadinya peningkatan stres karena tuntutan menyelesaikan pekerjaan, menilai tugas, dan mempersiapkan ujian akhir serta untuk mengelola tanggung jawab pribadi. Oleh karena itu, tidak terdapat perbedaan tingkat *work-life balance* pada mahasiswa MSIB Batch 6 secara signifikan.

Berdasarkan hasil analisis terhadap skor keseluruhan pada alat ukur, ditemukan bahwa mahasiswa magang MSIB Batch 6 memiliki tingkat *work-life balance* yang rendah. Hal ini dapat diakibatkan mahasiswa perlu menyiapkan laporan dan proyek yang harus dilakukan selama program MSIB berlangsung (Kemendikbudristek, 2023). Selain itu, beberapa mahasiswa tidak memperoleh hasil konversi Sistem Kredit Semester (SKS) secara penuh, sehingga terdapat beberapa tugas perkuliahan lainnya yang perlu dikerjakan. Oleh karena itu, mahasiswa magang MSIB terkadang merasa kesulitan mengatur waktu untuk melakukan pekerjaan, tugas perkuliahan, tugas MSIB, dan keperluan lainnya (Ernis, 2020; Setiawan et al., 2023). Selain itu, beberapa perusahaan memberikan tugas kepada mahasiswa tanpa membimbing dan mempertimbangkan kemampuan mahasiswa, sehingga mahasiswa dapat merasa kewalahan dengan tugas yang harus dilakukan (Anderson et al., 2023).

Hal analisis lebih lanjut menyatakan bahwa skor pada setiap dimensi yang cenderung rendah, kecuali pada dimensi WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*). Dapat disimpulkan bahwa kehidupan pribadi mahasiswa magang MSIB Batch 6 dapat mengganggu pekerjaan mereka, begitu pula sebaliknya (Gunawan, 2019). Kemudian, kehidupan pekerjaan tidak dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi mahasiswa, tetapi kehidupan pribadi dapat meningkatkan kualitas pekerjaan individu. Hal ini disebabkan mahasiswa memusatkan dirinya pada pekerjaan yang diberikan perusahaan dan memiliki komitmen untuk menjalankan kewajiban program MSIB (Kemendikbudristek, 2023).

KESIMPULAN DAN SARAN

Mahasiswa magang MSIB Batch 6 di Jakarta pada saat ini melaksanakan magang dengan teknik mengkonversikan SKS yang disesuaikan juga dengan kebijakan pengkonversian dari Perguruan tinggi, yang dimana hal ini sudah dipastikan mahasiswa mampu lebih fokus dalam kegiatan magang yang sedang berjalan sehingga tugas-tugas kuliah tidak membebani mahasiswa. maka, berdasarkan hasil data yang kami dapatkan dari mahasiswa magang yang berbeda perusahaan dengan kebijakan yang sama, *work-life balance* berdasarkan jenis kelamin, usia, dan semester tidak adanya kesignifikan dengan karakteristik seorang mahasiswa magang tidak memiliki tuntutan yang begitu besar seperti layaknya karyawan kantor yang memiliki tanggung jawab lebih besar di kantor. Namun, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* mahasiswa magang MSIB Batch 6 rendah dengan beberapa faktor penyebabnya, sehingga hal ini perlu mendapat perhatian dari pembimbing di tempat kerja, pengelola program studi dan universitas, dan pihak lainnya yang berhubungan.

Berdasarkan hasil penelitian, saran praktikal yang dapat diberikan berupa pembimbing di tempat kerja memberikan lebih banyak perhatian dan dukungan kepada mahasiswa, agar pekerjaan yang dilakukan tidak memperburuk tingkat *work-life balance* mereka. Selain itu harus diberikan dukungan di tempat kerja yang berdampak signifikan terhadap emosional mahasiswa yang

mengikuti magang. Kemudian, pembimbing juga perlu mempertimbangkan beban kerja yang dilakukan oleh mahasiswa sudah sesuai dengan kemampuan maupun kesibukan perkuliahan mahasiswa. Berikutnya, pengelola program studi dan pihak universitas dapat mempertimbangkan jumlah SKS mahasiswa yang dapat dikonversi. Beberapa universitas tidak mengkonversi SKS tersebut secara keseluruhan dan membebankan mahasiswa dengan tugas tambahan lainnya.

Penelitian yang dilakukan merupakan sebuah sumbangsih dalam ilmu psikologi, karena penelitian terdahulu mengenai *work-life balance* pada mahasiswa magang MSIB masih belum dilakukan. Namun, terdapat beberapa limitasi dalam penelitian yang dilakukan, sehingga saran untuk penelitian berikutnya adalah menggunakan metode penelitian kualitatif sehingga bisa memperoleh informasi yang lebih detail mengenai tingkat *work-life balance* pada mahasiswa magang MSIB. Selain itu, penelitian berikutnya juga sebaiknya mencari hubungan antara *work-life balance* dengan dengan variabel lain. Selain itu, penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan dengan jumlah sampel yang lebih banyak agar mendapatkan hasil yang lebih luas. Saran lain yang dapat dilakukan berupa berfokus pada satu jenis posisi magang agar hasil penelitian yang diperoleh lebih terperinci.

REFERENSI

- Anderson, N. A., Andynna, K. J., & Saraswati, K. D. H. (2023). Mempersiapkan Mahasiswa Untuk Magang di Perusahaan Dengan Buku Panduan Meningkatkan Person-Environment Fit. *Jurnal Serina Abdimas*, 1(2), 680–687. <https://doi.org/10.24912/jsa.v1i2.25184>
- Arunima., Richa, Nangia. (2020). Work life balance- an integrative review of literature. *Journal of emerging technologies and innovative research*
- Azizah, N.L. (2015). Pengaruh kerja part-time terhadap prestasi akademik dan non akademik mahasiswa program studi pendidikan agama islam angkatan 2014 fakultas tarbiyah dan keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. *Skripsi tidak dipublikasikan*. Surabaya. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Ampel
- Björk-Fant, J. M., Bolander, P., & Forsman, A. K. (2023). Work-life balance and work engagement across the European workforce: a comparative analysis of welfare states. *European Journal of Public Health*, 33(3). <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckad046>
- Bulińska-Stangrecka H, Bagieńska A. (2021). The role of employee relations in shaping job satisfaction as an element promoting positive mental health at work in the era of COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1-19. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041903>
- Chandhika, J., & Saraswati, K. D. H. (2019). Peran Modal Psikologis Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Internship. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 3(1), 179-186. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v3i1.3406>
- Clarke, L., & Winch, C. (2004). Apprenticeship and applied theoretical knowledge. *Educational Philosophy and Theory*, 36(5), 509–521. https://doi.org/10.1111/j.1469-5812.2004.087_1.x
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi. (2023). Panduan pelaksanaan program Magang dan Studi Independen Bersertifikat. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia.

- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2020). Buku Panduan Merdeka Belajar/Kampus Merdeka. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. <https://dikti.kemdikbud.go.id/wp-content/uploads/2020/05/Buku-Panduan-Merdeka-Belajar-Kampus-Merdeka-2020-1.pdf>
- Eagly, A. H. (1997). Sex differences in social behavior: comparing social role theory and evolutionary psychology. *The American Psychologist*, 52(12), 1380–1383. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.12.1380.b>
- Ernis, D. (2022, Maret 15). Evaluasi program magang kemendikbud, mahasiswa kelebihan beban kerja. *Tempo.com*. <https://tekno.tempo.co/read/1571051/evaluasi-program-magang-kemendikbud-mahasiswa-kelebihan-beban-kerja>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fitri, V. Y., Hartati, R., & Fadhli, M. (2023). Bagaimana Efikasi Diri bisa meningkatkan Work-Life Balance Pada Mahasiswa Yang Bekerja?. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 6(2), 52–59.
- Fournier, E. (2022, September 8). Improving students' Work-Life balance on campus. *Workplace Options*. <https://www.workplaceoptions.com/blog/improving-students-work-life-balance-on-campus/>
- Franke, G. R., Crown, D. F., & Spake, D. F. (1997). Gender differences in ethical perceptions of business practices: A social role theory perspective. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 920–934. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.6.920>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Prevalence of work-family conflict : Are work and family boundaries asymmetrically permeable? <https://www.researchgate.net/publication/229480373>
- Gravetter, F. J., & Forzano, L. B. (2018). *Research methods for the behavioral sciences* (6th ed.). Cengage Learning.
- Gunawan, G. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, Life Satisfaction and Mental Health: A Study Across Seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Kaplan, R.M & Saccuzzo, D.P. (2005). *Psychological Testing: Principles, Application, and issues*. Sixth edition. Kanada: Thomsons Wardsworth.
- Koenig, A. M., & Eagly, A. H. (2014). Evidence for the social role theory of stereotype content: Observations of groups' roles shape stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 107(3), 371–392. <https://doi.org/10.1037/a0037215>
- Lekchiri, S., & Eversole, B. A. W. (2020). Perceived work-life balance: Exploring the experiences of professional Moroccan women. *Human Resource Development Quarterly*, 2020, 1–19.

- Liu, D., Wu, Y., Jiang, F., Wang, M., Liu, Y., & Tang, Y. L. (2021). Gender Differences in Job Satisfaction and Work-Life Balance Among Chinese Physicians in Tertiary Public Hospitals. *Frontiers in Public Health*, 9(May), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.635260>
- Lubis, R., Irma, N. H., Wulandari, R., Siregar, K., Tanjung, N. A., Wati, T. A., N, M. P., & Syahfitri, D. (2015). Coping Stress Pada Mahasiswa Yang Bekerja. *Jurnal Diversita*, 1(2), 48–57. <https://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita/article/view/494/339>
- Maimunah, F., Kadiyono, A. L., & Nugraha, Y. (2024). Reliabilitas dan Validitas Konstruk Work-Life Balance Pada Remote Working Employee di Indonesia. *Tekmapro*, 19(1). 94-103.
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Markel, K. S., & Frone, M. R. (1998). Job characteristics, work-school conflict, and school outcomes among adolescents: testing a structural model. *The Journal of applied psychology*, 83(2), 277–287. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.277>
- Mohanty, K., dan Mohanty, S. 2014. An Empirical Study on the Employee Perception on Work-Life Balance in Hotel Industry with Special Reference to Odisha. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 2(2), 65-81
- Nurrahma, A., Khoirunisa, Y. N., & Khoiriyah, Z. (2021). Hubungan Stres Akademik dengan Online Student Engagement pada Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta. *Risenologi*, 6(1b), 18–24. <https://doi.org/10.47028/j.risenologi.2021.61b.239>
- Octavia, E., & Nugraha, S. P. (2013). Hubungan Antara Adversity Quotient dan Work-Study Conflict pada Mahasiswa yang Bekerja. *Jurnal Psikologi Integratif*, 1(1), 44–51. <https://doi.org/10.14421/jpsi.2013.%25x>
- Pace, F., & Sciotto, G. (2022). Gender differences in the relationship between work–life balance, career opportunities and general health perception. *Sustainability (Switzerland)*, 14(1), 1–10. <https://doi.org/10.3390/su14010357>
- Rafeeq, M., & Harish, P. (2015). Work life balance (WLB) is life-work balance (LWB): An innovative approach on teaching faculties in private rural higher educational institutions. *IOSR J Bus Manag*, 17(4), 22-30.
- Rohiyatussakinah, I. (2021). Implementation of MBKM and the Relationship of Curriculum Policy based on a Case of EFL Education in Japan. *Journal of English Language Teaching and Literature (JELTL)*, 4(2), 39–50. <https://doi.org/10.47080/jeltl.v4i2.1434>
- Santoso, F., Salsabila, E., Azhar, N. A., Arifah, T. F., & Saraswati, K. D. H. (2023). Melakukan Persiapan Magang Dengan Tepat Dan Mudah Bersama Edlyn. *Serina Sosial Humaniora*, 1(1), 623–630.
- Sprung, J. M., & Rogers, A. (2020). Work-life balance as a predictor of college student anxiety and depression. *Journal of American College Health*, 2020, 1–8.

- Septiana, M. W., Akbar, Z., & Maksum, A. (2021). The role of academic efficiency on student learning engagement. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(7), 268. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v8i7.2818>
- Saraswati, K. D. H., Mandey, K. Y. D., Ramadhani, L. A., Stephanie, R., & Tiatry, S. (2022). Pelaksanaan MBKM Magang Industri di Fakultas Psikologi Universitas X. *Seri Seminar Nasional Universitas Tarumanagara Implementasi MBKM Tahun 2021*, 71–77.
- Setiawan, N., Dewingga, C., Dwi, K., & Saraswati, H. (2023). Buku Panduan Pemeliharaan Kesejahteraan Psikologis Pada Mahasiswa Magang. *Jurnal Serina Sosial Humaniora*, 1(1), 563–572.
- Turesky, M., & Warner, M. E. (2020). Gender Dynamics in the Planning Workplace: The Importance of Women in Management. *Journal of the American Planning Association*, 86(2), 157–170. <https://doi.org/10.1080/01944363.2019.1691041>
- Wijaya, W., Nugroho, L. M., Fidyarani, T. P., Ninno, I. E., Lie, D., & Pribadi, R. B. (2022). Gambaran work-life balance karyawan multiple careers yang menerapkan sistem kerja remote. *Psikodimensia*, 21(1), 111–122. <https://doi.org/10.24167/psidim.v21i1.4650>
- Yulianto, H., & yahya, S. D. (2018). Studi Determinasi Role Conflict Pada Mahasiswa Yang Bekerja. 2018, 267–272.
- Zopiaty, A. (2007). Hospitality Internships In Cyprus: A Genuine Academic Experience Or A Continuing Frustration? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 19(1), 65–77. <https://doi.org/10.1108/09596110710724170>