



# Analisis Implementasi Kebijakan Fleksibilitas Kerja dalam Meningkatkan Keseimbangan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kualitas Kehidupan Pribadi Karyawan di Era Digital

Zen Nanditta Virgiawan<sup>1</sup>, Dicki Kusmayadi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Teknologi Digital, Indonesia

E-mail: [zennvirgiawan@gmail.com](mailto:zennvirgiawan@gmail.com), [dickikusmayadi@digitechuniversity.ac.id](mailto:dickikusmayadi@digitechuniversity.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2024-06-23 Revised: 2024-07-21 Published: 2024-08-07  <b>Keywords:</b> <i>Digital Era;</i> <i>Work And Personal Life Balance;</i> <i>Technology;</i> <i>Mental Health;</i> <i>Productivity;</i> <i>Work Flexibility Policy.</i>	The digital age has brought about profound changes in the way we work. Technology is changing the traditional office paradigm and opening the door to new possibilities. However, along with these advancements come new challenges that affect employees' work-life balance. This imbalance has a significant impact not only on employees' mental and physical health, but also on their productivity and job satisfaction. The constant feeling of "always working" or "never being able to take a break" can lead to stress, physical and mental exhaustion and even decreased motivation which can ultimately affect performance and dedication to work. In addition, the quality of personal relationships and emotional well-being suffer. These findings emphasize the need for improvements in the implementation of work flexibility policies, with better support from management and clear guidelines to ensure an optimal balance between work and personal life.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2024-06-23 Direvisi: 2024-07-21 Dipublikasi: 2024-08-07  <b>Kata kunci:</b> <i>Era Digital;</i> <i>Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Pribadi;</i> <i>Teknologi;</i> <i>Kesehatan Mental;</i> <i>Produktivitas;</i> <i>Kebijakan Fleksibilitas Kerja.</i>	Era digital telah melahirkan perubahan mendalam dalam cara kita bekerja. Teknologi mengubah paradigma tradisional kantor dan membuka pintu bagi kemungkinan-kemungkinan baru. Namun, bersamaan dengan kemajuan ini, datang pula tantangan-tantangan baru yang mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Ketidakseimbangan ini mengakibatkan dampak yang signifikan dan bukan hanya pada kesehatan mental serta fisik para karyawan, tetapi juga pada produktivitas dan kepuasan kerja mereka. Perasaan konstan "selalu bekerja" atau "tidak pernah bisa beristirahat" dapat mengakibatkan stres, kelelahan fisik hingga mental bahkan penurunan motivasi yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja dan dedikasi pada pekerjaan. Selain itu, kualitas hubungan pribadi dan kesejahteraan emosional mengalami penurunan. Temuan ini menekankan perlunya perbaikan dalam penerapan kebijakan fleksibilitas kerja, dengan dukungan yang lebih baik dari manajemen dan panduan yang jelas untuk memastikan keseimbangan yang optimal antara kehidupan kerja dan pribadi.

## I. PENDAHULUAN

Era digital telah melahirkan perubahan mendalam dalam cara kita bekerja. Teknologi mengubah paradigma tradisional kantor dan membuka pintu bagi kemungkinan-kemungkinan baru. Namun, bersamaan dengan kemajuan ini, datang pula tantangan-tantangan baru yang mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Dahulu, batasan antara waktu kerja dan waktu pribadi cenderung lebih jelas. Namun, dengan adopsi teknologi dan konektivitas yang tanpa batas, karyawan seringkali mengalami kesulitan memisahkan antara kebutuhan profesional dan pribadi mereka. Tugas yang mendadak dari atasan atau sebuah email pekerjaan mungkin saja muncul di tengah malam, atau panggilan darurat berkaitan pekerjaan mengganggu waktu bersantai di akhir pekan. Ketidakseimbangan ini mengakibatkan dampak yang signifikan dan

bukan hanya pada kesehatan mental serta fisik para karyawan, tetapi juga pada produktivitas dan kepuasan kerja mereka. Perasaan konstan "selalu bekerja" atau "tidak pernah bisa beristirahat" dapat mengakibatkan stres, kelelahan fisik hingga mental bahkan penurunan motivasi yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja dan dedikasi pada pekerjaan. Melihat situasi ini, perusahaan mulai mengadopsi kebijakan fleksibilitas kerja. Kebijakan ini dirancang untuk memberikan karyawan lebih banyak kendali atas waktu dan tempat kerja mereka, dengan harapan dapat memungkinkan keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

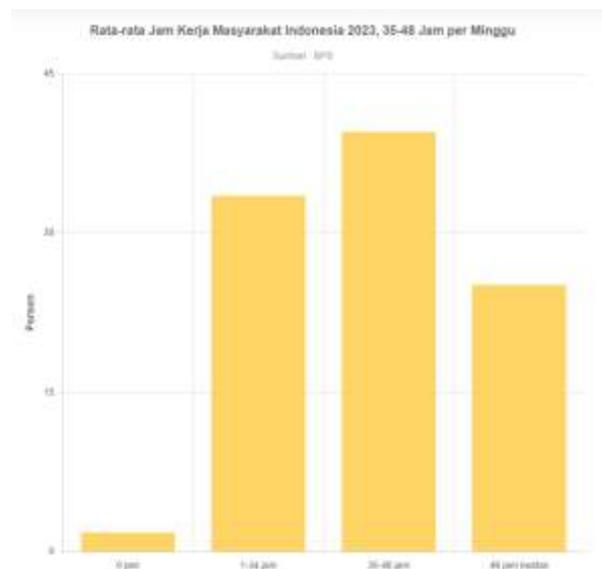
Karyawan di era digital sering kali terlibat dalam '*always-on-culture*', dimana batas waktu kerja yang jelas menjadi kabur atau berantakan. Mereka dapat terhubung dengan pekerjaan melalui perangkat teknologi kapan saja, bahkan

di luar jam kerja resmi. Kondisi ini menyebabkan gangguan terhadap waktu istirahat, waktu bersama keluarga, atau kegiatan pribadi lainnya. Seiring dengan itu, kelelahan, stres, serta kurangnya waktu untuk rekreasi dan interaksi sosial menjadi permasalahan yang dihadapi karyawan. Perusahaan sering menghadapi tantangan dalam mengelola kinerja karyawan, memastikan ketersediaan yang konsisten, dan menilai kontribusi nyata dari setiap karyawan. Terdapat juga kekhawatiran terkait penurunan produktivitas dan kolaborasi tim akibat kurangnya interaksi langsung di tempat kerja. Pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi tidak bisa diabaikan. Ketika karyawan merasa terlalu terbebani dengan pekerjaan, risiko burnout, penurunan produktivitas, dan peningkatan tingkat turnover menjadi lebih besar. Sementara itu, karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung lebih bahagia, produktif, dan setia terhadap Perusahaan.

Peneliti mengidentifikasi terjadinya kegiatan *overwork* kinerja karyawan yang dialami oleh khususnya divisi *Marketing* pada sebuah perusahaan di mana peneliti bekerja. Hal ini diidentifikasi dengan adanya beberapa pekerja yang tetap melakukan pekerjaan di luar jam kerja dengan rentan waktu yang cukup konsisten. Hasil tersebut sesuai dengan studi pendahuluan yang membuat peneliti merancang judul dengan menganalisis implementasi kebijakan fleksibilitas kerja dalam meningkatkan keseimbangan antara kualitas kehidupan kerja dan kualitas kehidupan pribadi karyawan di era digital.

Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis mendalam terkait implementasi kebijakan fleksibilitas kerja ini dan bagaimana dampaknya pada keseimbangan kualitas kehidupan kerja dan kualitas kehidupan pribadi karyawan di era digital ini. Penelitian akan membantu dalam mengevaluasi efektivitas kebijakan, menemukan solusi untuk tantangan yang muncul, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memastikan bahwa fleksibilitas kerja benar-benar memberikan manfaat yang optimal bagi karyawan dan perusahaan. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang kompleksitas ini, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih terarah, memastikan kesejahteraan karyawan, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta seimbang di era digital yang terus berkembang ini.

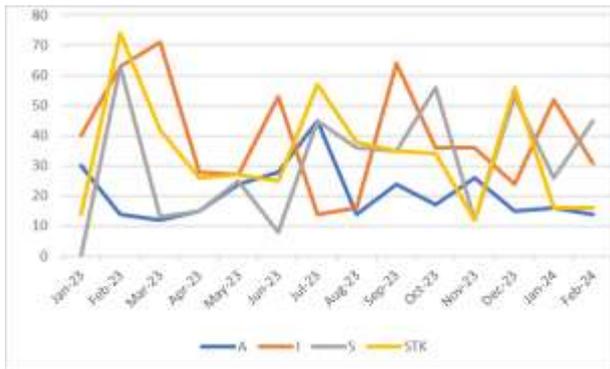
Sementara di Indonesia sendiri seringkali kita mendapatkan informasi di internet atau media sosial mengenai karyawan yang masih bekerja di waktu libur atau istirahatnya, bahkan menurut data.goodstats.id (2023) mengungkapkan bahwa rata-rata jam kerja masyarakat Indonesia pada tahun 2023 mencapai 35 hingga 48 jam/minggu. Dari 140 juta orang pekerja selama 2023 atau terdapat 35% atau 49.000.000 pekerja dengan durasi 1-34 jam bekerja/minggu, lalu 40% atau 56.000.000 pekerja dengan durasi 35-48 jam bekerja/minggu dan 25% atau 35.000.000 pekerja dengan durasi 49 jam+ bekerja/minggu. Angka tersebut tentu sangat berdampak bagi setiap karyawan di kehidupan pribadinya jika dilakukan secara konsisten dalam jangka waktu tahunan.



**Gambar 1.** Rata - rata Jam Kerja Masyarakat Indonesia 2023

Fakta yang sering terjadi dilapangan dalam kurun waktu lima tahun ke belakang setelah mudahnya internet diakses oleh kalangan gen-Z untuk pekerjaan adalah banyaknya karyawan yang menggunakan waktu istirahatnya untuk bekerja. Padahal menurut p2ptm.kemkes.go.id (2019) Jika tetap terjaga sampai jam 5 pagi, kerusakannya akan sama dengan memiliki konsentrasi alkohol dalam darah 0,1%—lebih dari 0,08% yang dianggap sebagai batasan yang diizinkan untuk mengemudi oleh hukum di sebagian besar negara di dunia.

Pada kasus/masalah yang dialami pada Perusahaan di mana peneliti bekerja, terdapat sebuah tabel dari hasil olahan penulis, sebagai berikut.



**Gambar 2.** Rekap Keterangan Karyawan Selama 13 Bulan

Hasil tersebut diambil dari data absensi atau tingkat kehadiran perusahaan sejak bulan Januari 2023 hingga Februari 2024 dengan jumlah karyawan sebanyak 204 yang ternyata *overwork time* hingga menyebabkan pada ketidakhadiran/alfa (A), izin (I), sakit (S) dan sakit tanpa keterangan (STK) yang berdampak pada kualitas kehidupan kerja karyawan serta adanya kesinambungan pada menurunnya kualitas kehidupan pribadi karyawan. Data tersebut termasuk kategori tidak seimbang antara kualitas kehidupan kerja karyawan dan kualitas kehidupan pribadi karyawan, yang berpotensi berdampak pada produktivitas dan kelayakan pekerja.

Berdasarkan data tersebut, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dalam hal meningkatkan keseimbangan antara kualitas kehidupan kerja dan kualitas kehidupan pribadi karyawan di era digital. Maka dari itu, peneliti akan memakai judul penelitian ilmiah yaitu, analisis implementasi kebijakan fleksibilitas kerja dalam meningkatkan keseimbangan antara kualitas kehidupan kerja dan kualitas kehidupan pribadi karyawan di era digital.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah deskriptif, karena tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Sesuai dengan focus dan tujuan penelitian, maka jenis penelitian ini tepat karena peneliti akan mendeskripsikan data bukan untuk mengukur data yang diperoleh.

Sesuai dengan penelitian ini, peneliti akan mencari data-data deskriptif tentang upaya untuk meningkatkan keseimbangan antara kualitas kehidupan kerja dan kualitas kehidupan pribadi karyawan di era digital. Dalam penelitian ini penulis mendeskripsikan temuan-temuan yang ditemukan Ketika dilapangan.

Dalam penelitian ini, objek yang digunakan untuk penelitian adalah manusia dengan jumlah hanya 7 orang (yang peneliti observasi atau anggap sering melebihi aturan jam kerja), cara menentukan informan adalah mereka yang mengetahui tentang penelitian yang sedang diteliti, dengan pertimbangan bahwa merekalah yang paling mengetahui informasi penelitian. Pemilihan informan dilakukan dengan Teknik *purposive sampling* atau pemilihan secara sengaja dengan beberapa pertimbangan. Informan yang dimaksud adalah informan yang terlibat langsung atau informan yang dianggap mempunyai kemampuan dan mengerti permasalahan terkait jam kerja yang terjadi.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Fleksibilitas Kerja

##### a) Jadwal Kerja Yang Fleksibel

Dari tanggapan yang diberikan oleh tujuh informan mengenai fleksibilitas kerja, empat dari tujuh informan setuju bahwa penyesuaian jadwal kerja dengan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan keseimbangan kehidupan. Fleksibilitas ini memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu mereka lebih efisien, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Selain itu, karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung lebih bahagia dan lebih sedikit mengalami stres, yang dapat berdampak positif pada keseluruhan suasana kerja di perusahaan.

Namun, tiga dari tujuh informan juga mencatat potensi kerugian dari fleksibilitas kerja, terutama dalam konteks tim dan profesionalisme. Ada kekhawatiran bahwa penyesuaian jadwal kerja yang terlalu fleksibel dapat merugikan karyawan lain yang mungkin harus menanggung beban kerja tambahan atau mengalami kesulitan dalam koordinasi tim. Ini bisa menurun-

kan standar profesionalisme jika tidak dikelola dengan baik.

b) Kerja Dari Mana Saja

Mengenai kebijakan fleksibilitas kerja dan cuti yang diterapkan oleh perusahaan, lima dari tujuh merasa bahwa kebijakan tersebut membantu mereka dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Informan mengapresiasi fleksibilitas yang diberikan, yang memungkinkan mereka untuk lebih mudah menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi mereka. Kebijakan ini dinilai mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta memberikan manfaat dalam pengelolaan waktu yang lebih baik.

Namun, meskipun umumnya memuaskan, dua dari tujuh informan menyoroti bahwa ada aspek tertentu dari kebijakan cuti yang masih perlu diperhatikan dan diperbaiki. Beberapa karyawan merasa bahwa proses cuti dapat dipermudah dan kebijakan ini perlu dipahami dengan lebih baik oleh semua pihak di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kebijakan fleksibilitas kerja sudah berjalan dengan baik, ada kebutuhan untuk komunikasi dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kebijakan cuti.

c) Penggunaan Teknologi Untuk Remote Working

Tanggapan dari tujuh informan mengenai infrastruktur teknologi, khususnya wifi, yang disediakan oleh perusahaan untuk dapat mendukung pekerjaan jarak jauh dan kolaborasi tim, empat dari tujuh informan merasa bahwa infrastruktur yang ada cukup memadai. Informan tersebut menyatakan bahwa infrastruktur teknologi sudah memadai untuk kolaborasi jarak jauh dan mendukung pekerjaan mereka dengan baik, yang menunjukkan bahwa perusahaan telah menyediakan fasilitas teknologi yang dapat diandalkan bagi karyawan yang bekerja dari jarak jauh.

Namun, tiga dari tujuh informan menyoroti bahwa ada masalah dengan stabilitas wifi yang kadang tidak

konsisten. Meskipun infrastruktur teknologi secara keseluruhan dianggap memadai, kebutuhan untuk peningkatan teknis terutama pada aspek stabilitas dan keandalan wifi masih perlu diperhatikan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa semua karyawan dapat bekerja dengan lancar tanpa gangguan yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kolaborasi tim.

d) Kebijakan Lembur Dan Kompensasi

Berdasarkan tanggapan dari tujuh informan mengenai hubungan dan kerjasama dengan rekan kerja serta pengaruh acara atau kegiatan sosial yang diadakan oleh perusahaan, tiga dari tujuh informan menyatakan bahwa hubungan kerja mereka cukup baik. Karyawan merasa bahwa kerjasama dengan rekan sejawat sudah berjalan dengan baik, yang menunjukkan adanya komunikasi dan kolaborasi yang efektif dalam lingkungan kerja mereka. Hal ini mencerminkan hubungan profesional yang kuat meskipun ada beberapa keterbatasan dalam kegiatan sosial.

Namun, empat dari tujuh informan menekankan bahwa kurangnya kegiatan sosial dan pelatihan berdampak pada hubungan kerja. Kegiatan sosial dianggap penting untuk mempererat tali silaturahmi dan membangun hubungan yang lebih solid di luar konteks pekerjaan. Dengan adanya acara sosial yang lebih sering, karyawan merasa bahwa hubungan antar rekan kerja dapat menjadi lebih kuat dan harmonis, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kerjasama dan juga produktivitas tim.

2. Kualitas Kehidupan Kerja

a) Tingkat Kepuasan Pada Pekerjaan

Mengenai kepuasan terhadap pekerjaan saat ini dan aspek-aspek yang perlu perbaikan di divisi mereka, terlihat bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Fleksibilitas kerja sering kali disebut sebagai kegiatan yang meningkatkan kepuasan kerja. Namun, meskipun ada kegiatan kepuasan yang tinggi, banyak karyawan mengidentifikasi area-area spesifik yang masih memerlukan perbaikan untuk meningkatkan kualitas

kehidupan kerja mereka. Satu dari tujuh informan menyebutkan perlunya perbaikan dalam proses administrasi seperti cuti dan absensi. Komunikasi yang lebih baik dan manajemen beban kerja juga diidentifikasi sebagai area yang perlu ditingkatkan. Selain itu, ada kebutuhan untuk evaluasi yang lebih efektif di divisi mereka untuk mendukung kemajuan perusahaan dan penambahan staf untuk mengelola promosi dan beban kerja yang meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara keseluruhan puas, karyawan masih melihat adanya ruang untuk peningkatan dalam aspek operasional dan manajerial.

b) Keseimbangan Kerja Hingga Kehidupan

Berdasarkan tanggapan dari tujuh informan mengenai kebijakan fleksibilitas kerja dan cuti yang diterapkan oleh perusahaan, tiga dari tujuh informan merasa bahwa kebijakan tersebut memuaskan dan juga mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Kebijakan fleksibilitas kerja dan cuti yang ada telah membantu karyawan untuk lebih mudah menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi mereka, yang berdampak positif pada kesejahteraan dan produktivitas mereka. Ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang responsif terhadap kebutuhan karyawan.

Namun, empat dari tujuh informan menyoroti bahwa ada aspek-aspek tertentu dari kebijakan cuti yang masih memerlukan perhatian dan perbaikan. Meskipun proses cuti dianggap cukup mudah, ada kebutuhan untuk memperbaiki pemahaman dan penerapan kebijakan ini agar lebih optimal. Beberapa karyawan merasa bahwa kebijakan cuti perlu dipahami lebih baik oleh seluruh staf, sehingga tidak menimbulkan kebingungan atau kesalahpahaman dalam pelaksanaannya.

c) Kesempatan Pengembangan Karir

Mengenai pelatihan dan kesempatan pengembangan karir yang disediakan oleh perusahaan, mayoritas merasa

bahwa pelatihan dan pengembangan karir yang ada masih kurang memadai. Lima dari tujuh karyawan menyatakan bahwa pelatihan yang diberikan tidak cukup atau tidak sesuai dengan kebutuhan divisi mereka. Mereka merasa bahwa lebih banyak pelatihan dan dukungan karir dibutuhkan untuk benar-benar mendukung pertumbuhan profesional mereka, terutama mengingat beban kerja dan seringnya lembur.

Di sisi lain, ada dua dari tujuh informan yang merasa bahwa pelatihan dan dukungan karir yang disediakan oleh perusahaan sudah memadai. Mereka menyebut bahwa pelatihan yang diberikan cukup dan terpisah dari beban lembur, memungkinkan karyawan untuk mengikuti pelatihan tanpa mengganggu waktu kerja mereka. Namun, meskipun demikian, bahkan mereka yang merasa pelatihannya cukup mengakui adanya ruang untuk peningkatan, khususnya dalam frekuensi dan relevansi pelatihan.

d) Hubungan Baik Dengan Rekan Kerja

Enam dari tujuh informan merasa bahwa hubungan kerja mereka cukup baik. Mereka mencatat bahwa kerjasama dengan rekan sejawat berjalan dengan baik, menunjukkan adanya komunikasi dan kolaborasi yang efektif dalam tim. Hal ini mencerminkan bahwa, meskipun tanpa banyak kegiatan sosial, hubungan profesional di tempat kerja masih terjaga dengan baik.

Namun, satu dari tujuh informan menekankan bahwa kurangnya kegiatan sosial dapat mempengaruhi hubungan kerja. Mereka merasa bahwa acara sosial penting untuk mempererat tali silaturahmi dan membangun hubungan yang lebih kuat di luar konteks pekerjaan. Acara sosial dianggap sebagai kesempatan untuk mengenal rekan kerja lebih baik, yang dapat meningkatkan kerjasama dan rasa kebersamaan dalam tim. Beberapa informan bahkan menyebut bahwa pelatihan yang kurang juga berdampak negatif pada hubungan kerja.

3. Kualitas Kehidupan Kerja

a) Tingkat Stress Dan Kesehatan Mental

Mengenai program kesehatan mental dan juga dukungan konseling yang disediakan oleh perusahaan, terdapat pandangan yang beragam mengenai efektivitas program ini. Tiga dari tujuh karyawan merasa bahwa program kesehatan mental yang ada sudah cukup membantu mereka dalam mengelola stres dan menjaga kesehatan mental, menunjukkan bahwa ada aspek positif dari dukungan yang diberikan oleh perusahaan. Sebagian dari mereka menyatakan bahwa dukungan kesehatan mental yang tersedia berkualitas dan efektif dalam membantu staf.

Namun, empat dari tujuh informan merasa bahwa program kesehatan mental masih perlu ditingkatkan. Ada yang menganggap bahwa dukungan yang diberikan belum maksimal atau masih belum cukup memadai untuk memenuhi kebutuhan mereka. Beberapa informan menekankan perlunya peningkatan dalam dukungan kesehatan mental untuk lebih efektif mengatasi stres dan menjaga kesehatan mental karyawan secara keseluruhan.

#### b) Kualitas Waktu Luang

Dukungan dan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk aktivitas rekreasi atau hobi di luar jam kerja, mayoritas karyawan merasa puas dengan fasilitas yang ada. Lima dari tujuh informan yang menilai bahwa fasilitas rekreasi yang disediakan perusahaan membantu mengurangi stres dan mendukung kesejahteraan mereka. Beberapa karyawan secara khusus menyebutkan bahwa dukungan untuk aktivitas olahraga dan hobi sangat baik, yang menunjukkan bahwa perusahaan telah menyediakan berbagai fasilitas yang sesuai dengan minat karyawan.

Namun, dua dari tujuh karyawan yang merasa bahwa dukungan dan fasilitas tersebut perlu dimanfaatkan lebih sering. Beberapa informan menyarankan agar ada peningkatan frekuensi kunjungan ke fasilitas rekreasi yang disediakan oleh perusahaan. Mereka juga mengungkapkan bahwa meskipun dukungan untuk olahraga cukup memadai, masih diperlukan perhatian lebih terhadap hobi lain yang mungkin

dimiliki oleh karyawan. Ini menunjukkan bahwa meskipun fasilitas yang ada sudah baik, ada ruang untuk peningkatan dalam hal pemanfaatan dan diversifikasi dukungan.

#### c) Kualitas Hubungan Pribadi

Mayoritas informan merasa bahwa acara-acara tersebut efektif dalam meningkatkan interaksi sosial. Banyak yang menyatakan bahwa acara kantor membantu memperlerat hubungan antar karyawan, memberikan kesempatan untuk lebih mengenal satu sama lain di luar lingkungan kerja formal, dan secara umum meningkatkan kualitas hubungan pribadi.

Namun, ada juga tanggapan yang menyebutkan bahwa beberapa acara perusahaan lebih berfokus pada pameran keberhasilan dan dapat menjadi membosankan. Meskipun sebagian besar informan merasa bahwa acara-acara tersebut cukup membantu dalam meningkatkan interaksi sosial, ada catatan bahwa perlu diperhatikan elemen hiburan dan kebermaknaan acara agar tidak terasa monoton atau terlalu formal. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun acara yang ada telah mencapai tujuannya, masih ada ruang untuk perbaikan dalam hal konten dan penyelenggaraan acara.

#### d) Keseimbangan Kehidupan Pribadi Dan Profesional

Pandangan mereka mencerminkan beragam pengalaman dengan kebijakan perusahaan terkait fleksibilitas dan cuti. Enam dari tujuh informan merasa bahwa perusahaan memberikan dukungan yang baik dalam hal fleksibilitas kerja dan cuti, yang membantu mereka mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini menunjukkan bahwa kebijakan yang ada telah membantu beberapa karyawan merasa didukung dalam menjaga kualitas hidup mereka. Namun, satu dari tujuh informan yang merasa bahwa dukungan perusahaan masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal istirahat dan batasan beban pekerjaan. Mereka menyatakan bahwa meskipun ada kebijakan fleksibilitas, implementasinya perlu disesuaikan dengan

praktik yang lebih efektif. Sebagian karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan ruang pribadi yang cukup, sementara yang lain merasa perusahaan kurang memberikan batasan yang jelas antara waktu kerja dan waktu pribadi, yang mengarah pada perasaan bahwa beban pekerjaan masih tinggi.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil analisis data, peneliti menemukan bahwa implementasi kebijakan kerja dapat memberikan dua dampak, dampak pertama adalah sisi positif, yaitu manfaat di era digital ini adalah fleksibilitas dalam mengatur waktu kerja yang memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan jadwal mereka dengan kebutuhan pribadi sehingga meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan. Selain itu, fleksibilitas kerja juga memungkinkan karyawan untuk tetap produktif di luar lingkungan kerja/kantor seperti bekerja di café, dari rumah atau lokasi lain yang lebih nyaman.

Dan dampak kedua dari fleksibilitas kerja di era digital ini adalah sisi negatif bahwa dari penelitian ini menyoroti implementasi kebijakan fleksibilitas kerja dan dampaknya terhadap keseimbangan antara kualitas kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan maka hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ironisnya ternyata berdampak buruk pada kehidupan karyawan karena menyebabkan staff sering lembur di hari kerja atau bekerja lebih dari 8 jam dan sering masuk kerja pada hari libur. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun kebijakan kerja dimaksudkan untuk memberikan karyawan lebih banyak control atas waktu dan tempat kerja mereka, implementasinya belum sesuai dengan harapan.

Pada level perusahaan, khususnya yang berfokus pada sektor Pendidikan, implementasi kebijakan fleksibilitas kerja mungkin menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi dalam jangka pendek, tetapi dalam jangka Panjang, dampak negatifnya dapat menyebabkan penurunan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang sering lembur pada hari libur, bekerja lebih dari 8 jam/hari atau waktu yang seharusnya mereka habiskan untuk istirahat dan rekreasi dapat mengalami kelelahan, stress dan penurunan motivasi kerja, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kualitas hidup mereka baik di tempat kerja atau di rumah.

Selain itu, pola kerja yang tidak seimbang juga dapat memicu konflik antara kebutuhan pekerjaan dan kebutuhan pribadi yang pada gilirannya dapat merusak hubungan personal dan kesejahteraan psikologis karyawan. Karyawan yang merasa terjebak dalam siklus bekerja tanpa henti mungkin mengalami penurunan kepuasan kerja dan kualitas hidup secara keseluruhan. Hal ini menggarisbawahi perlunya pendekatan yang berimbang antara meningkatkan produktivitas Perusahaan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Dalam konteks era digital atau generasi milenial, di mana teknologi memungkinkan akses yang terus menerus ke pekerjaan dari manapun dan kapanpun, kebijakan kerja dapat memperkuat kecenderungan untuk terus bekerja bahkan di luar jam kerja resmi yaitu selama 8 jam/hari. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan pendekatan yang hati-hati dalam menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja dengan memperhatikan Batasan yang jelas antara waktu kerja dan waktu pribadi, maka perusahaan perlu mengadopsi pendekatan yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa kebijakan fleksibilitas kerja tidak hanya memberikan keuntungan bagi produktivitas Perusahaan, tetapi juga tidak mengorbankan kesejahteraan karyawan. Ini mencakup penerapan aturan dan control yang jelas terkait dengan jam kerja, kebijakan lembure dan waktu istirahat yang diperlukan. Selain itu perusahaan juga dapat mempertimbangkan untuk menyediakan sumber daya dan dukungan untuk membantu karyawan dalam mengatur prioritas dan mengelola beban kerja dengan efektif.

Pentingnya pemantauan dan evaluasi terhadap implementasi kebijakan fleksibilitas kerja juga menjadi sorotan dalam penelitian ini. Dengan memperhatikan temuan penelitian dari sepuluh informan, Perusahaan dapat mengidentifikasi area-area di mana kebijakan fleksibilitas kerja tidak berfungsi sebagaimana mestinya dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan komunikasi antara manajemen dan juga karyawan tentang pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Selain itu, Perusahaan juga perlu mengadopsi budaya kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Ini bisa termasuk mempromosikan praktek-praktek yang mendorong karyawan untuk menggunakan jatah cuti mereka secara efektif, membatasi penggunaan komunikasi yang

berhubungan dengan pekerjaan di luar jam kerja dan memberikan dukungan dan fleksibilitas kepada karyawan yang membutuhkan waktu untuk urusan pribadi mereka. Dengan demikian, meskipun kebijakan fleksibilitas kerja menawarkan potensi manfaat yang besar, penting untuk memperhatikan dan mengatasi dampak negative yang mungkin timbul agar keseimbangan antara kualitas kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan dapat terjaga dengan baik.

#### **IV. SIMPULAN DAN SARAN**

##### **A. Simpulan**

###### **1. Fleksibilitas Kerja**

Kesimpulan yang didapatkan dari hasil penelitian ini bahwa kebijakan fleksibilitas kerja, meskipun memiliki potensi untuk memberikan manfaat, juga dapat berdampak negatif pada karyawan. Salah satu dampak negatif yang paling menonjol adalah kaburnya batas antara waktu kerja dan waktu pribadi. Karyawan seringkali merasa kesulitan untuk memisahkan kedua aspek tersebut, yang menyebabkan mereka merasa selalu terhubung dengan pekerjaan dan kurang memiliki waktu berkualitas untuk kehidupan pribadi.

Selain itu, penelitian ini mengungkapkan bahwa fleksibilitas kerja sering kali menyebabkan beban kerja yang tidak teratur dan ekspektasi untuk selalu tersedia secara digital. Karyawan merasa tekanan untuk tetap produktif dan responsif di luar jam kerja normal, yang pada akhirnya menambah tingkat stres dan kelelahan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa batasan yang jelas dan manajemen yang baik, fleksibilitas kerja dapat menyebabkan penurunan kesejahteraan mental karyawan.

###### **2. Kualitas Kehidupan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa meskipun kebijakan fleksibilitas kerja diharapkan dapat meningkatkan keseimbangan tersebut, implementasinya justru menunjukkan adanya gangguan pada kualitas kehidupan kerja karyawan. Salah satu gangguan utama yang teridentifikasi adalah peningkatan beban kerja dan ketidakpastian jam kerja yang menyebabkan karyawan merasa tertekan dan kurang mampu mengatur waktu dengan efektif.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa karyawan sering kali mengalami kesulitan dalam mengelola tugas-tugas mereka karena fleksibilitas kerja mengaburkan batas antara waktu kerja dan waktu istirahat. Ketidakjelasan ini mengakibatkan karyawan merasa harus selalu tersedia untuk bekerja, bahkan di luar jam kerja resmi, yang akhirnya mengurangi waktu istirahat dan pemulihan mereka. Dampaknya, karyawan menjadi lebih rentan terhadap kelelahan dan stres, yang secara signifikan mengganggu kualitas kehidupan kerja mereka.

###### **3. Kualitas Kehidupan Pribadi**

Kesimpulan dalam analisis implementasi kebijakan fleksibilitas kerja dalam meningkatkan keseimbangan antara kualitas kehidupan kerja dan kualitas kehidupan pribadi karyawan di era digital, penelitian ini menemukan bahwa kualitas kehidupan pribadi karyawan menjadi terganggu akibat implementasi kebijakan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami fleksibilitas kerja lebih tinggi cenderung memiliki kualitas kehidupan pribadi yang lebih buruk. Hal ini dikarenakan fleksibilitas kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan karyawan mengalami stres dan kelelahan yang berlebihan, sehingga mengganggu kualitas kehidupan pribadi mereka.

Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa kualitas kehidupan pribadi karyawan yang mengalami fleksibilitas kerja lebih tinggi juga cenderung memiliki hubungan yang lebih buruk dengan orang-orang terdekatnya. Hal ini dikarenakan karyawan yang mengalami fleksibilitas kerja lebih tinggi cenderung memiliki waktu yang terbatas untuk berinteraksi dengan orang-orang terdekatnya, sehingga mengganggu kualitas kehidupan pribadi mereka.

##### **B. Saran**

Perlu adanya perhatian lebih pada implementasi kebijakan fleksibilitas kerja yang tidak mempengaruhi kualitas hidup pribadi karyawan. Dalam Penelitian Ilmiah ini, hasil menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dapat memiliki dampak negative pada kualitas hidup pribadi karyawan, seperti lembur pada hari libur atau melebihi jam kerja yang telah

ditentukan. Jadi, perlu adanya perhatian lebih pada bagaimana mengelola kebijakan fleksibilitas kerja agar tidak mengganggu kuitas hidup pribadi karyawan.

Serta dapat memperkenalkan kebijakan yang melarang karyawan untuk mengakses pekerjaan atau tugas tambahan di luar jam kerja resmi, kecuali ada kasus berat atau darurat yang mendesak. Jadi dengan demikian, akan ada pemisah yang lebih jelas antara waktu kerja dan waktu pribadi karyawan yang dapat membantu mencegah terjadinya lembur pada hari libur dan Meningkatkan keseimbangan antara kerja dan waktu pribadi.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

Fadli, Rijal. (2021). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *HUMANIKA – Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*. 21(1). 33-54. <http://dx.doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>

Ihsan, Muhammad, dkk. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTS Al Jamiyatul Wasliyaj Tembung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 213-224.

<https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4274>

Ramie, Agustine, dkk. (2021). Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja: Literature Review. *JKM – Jurnal Keperawatan Merdeka*, 1(2), 158-168.

<https://doi.org/10.36086/jkm.v1i2.997>