

## ***Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan***

<sup>1</sup>Recky Nawano, <sup>2</sup>Sarpan, <sup>3</sup>Nur Wahyuni, <sup>4</sup>Calvin Johan Mofu, <sup>5</sup>Mohammad Nurul Fikri  
<sup>1, 2, 3, 4, 5</sup> DIII Manajemen Perusahaan, FEB UPI YAI, Jakarta

<sup>1</sup>[recky.nawano@gmail.com](mailto:recky.nawano@gmail.com), <sup>2</sup>[sarpan@upi-yai.ac.id](mailto:sarpan@upi-yai.ac.id), <sup>3</sup>[nur.wahyuni@upi-yai.ac.id](mailto:nur.wahyuni@upi-yai.ac.id),  
<sup>4</sup>[calvinmofu2305@gmail.com](mailto:calvinmofu2305@gmail.com), <sup>5</sup>[elfikar814@gmail.com](mailto:elfikar814@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Adanya implementasi model kerja Hybrid di Indonesia, diawali dari penerapan model kerja *Work From Home* (WFH) bagi seluruh pekerja di Indonesia khususnya para pekerja kantoran yang dicanangkan pertama kali pada masa Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) untuk mencegah penyebaran COVID-19 yang saat itu sedang meningkat. Model kerja hybrid ini dinilai dapat dijadikan solusi atas kekurangan dari WFH. Saat ini perusahaan dihadapkan pada tekanan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) karyawan mereka. PT EBS Nasional Indonesia atau EBS Centre merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *Recruitment and Outsourcing Consultant*. EBS Centre terus berinovasi, memanfaatkan waktu untuk lebih produktif, mengeksplorasi ide-ide baru, fokus pada strategi untuk mengembangkan perusahaan. Implementasi model kerja hybrid menjadi salah satu solusi potensial untuk meningkatkan kualitas *work-life balance* dan juga kinerja karyawan.

Kata kunci: *work-life balance*, kinerja, model kerja *hybrid*

### **ABSTRACT**

There is an implementation of the Hybrid work model in Indonesia, starting with the implementation of the Work From Home (WFH) work model for all workers in Indonesia, especially office workers, which was first launched during the Large-Scale Social Restrictions (PSBB) to prevent the spread of COVID -19 which was on the rise at that time. This hybrid work model is considered to be a solution to the shortcomings of WFH. Currently, companies are faced with pressure to create a work environment that supports the balance between work and personal life (*work-life balance*) for their employees. PT EBS Nasional Indonesia or EBS Center is a company that operates in the field of Recruitment and Outsourcing Consultants. EBS Center continues to innovate, utilizes time to be more productive, explores new ideas, focuses on strategies to develop the company. Implementing a hybrid work model is a potential solution to improve the quality of *work-life balance* and employee performance.

Key words: *work-life balance*, performance, hybrid work model

### **1. PENDAHULUAN**

Pada era yang terus berubah ini, lingkungan kerja mengalami banyak perubahan yang signifikan, baik dalam aspek teknologi ataupun dalam hal pekerjaan dilakukan dan di mana pekerjaan dilaksanakan. Di sisi lain, pandemi COVID-19 telah mempercepat transformasi dunia kerja dengan

memperkenalkan model kerja yang lebih fleksibel.

Adanya implementasi model kerja Hybrid di Indonesia, diawali dari penerapan model kerja *Work From Home* (WFH) bagi seluruh pekerja di Indonesia khususnya para pekerja kantoran yang dicanangkan pertama kali pada masa Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) per tanggal 10 April 2020 untuk mencegah penyebaran COVID-19 yang saat itu

sedang meningkat. Seiring berjalannya waktu, model kerja WFH dinilai memiliki beberapa kekurangan seperti sulitnya melakukan pengawasan oleh supervisor dan manajer departemen, karyawan yang merasa terisolasi karena tidak bisa berinteraksi dan berkolaborasi langsung dengan rekan kerja yang lain.

Model Kerja yang dulunya sangat konvensional, dengan keharusan untuk hadir di kantor setiap hari, telah melonggar, memberikan ruang untuk adopsi model kerja yang lebih fleksibel. Salah satu model kerja yang semakin mendapat perhatian adalah model kerja hybrid, yang memungkinkan karyawan untuk bekerja baik di kantor maupun jarak jauh.

Model kerja hybrid ini dinilai dapat dijadikan solusi atas kekurangan dari WFH. Menurut survei McKinsey & Company pada tahun 2022, 9 dari 10 perusahaan di Indonesia berencana untuk menerapkan model kerja hybrid dalam jangka panjang.

Saat ini perusahaan dihadapkan pada tekanan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-life balance) karyawan mereka. Bekerja dari jarak jauh menjadi telah menjadi populer dalam mencapai tujuan ini, tetapi terdapat tantangan dalam menjaga produktivitas dan kualitas kerja dalam lingkungan yang berbeda.

Fleksibilitas dalam model kerja dapat meningkatkan work-life balance dan kepuasan karyawan. Namun, implementasi model kerja hybrid, yang mencakup kombinasi kerja di kantor dan kerja jarak jauh, adalah perkembangan yang relatif baru dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sehingga perlu pemahaman lebih lanjut agar tujuan dan manfaat dari penerapannya memberikan dampak yang baik dan menguntungkan, baik untuk perusahaan maupun karyawan.

## 2. LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Tb. Sjafri Mangku Prawira (2004), manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan penerapan pendekatan sumber daya manusia (SDM) di mana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu (1) tujuan untuk perusahaan dan (2) untuk karyawan. Latar belakangnya, SDM

tidak saja dipandang sebagai unsur produksi dan jasa, tetapi juga sebagai manusia yang memiliki emosi dan kepribadian aktif yang dapat dijadikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan perusahaan.

Menurut Edy Sutrisno (2009) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Dalam kaitannya dengan Penelitian ini, peran manajemen sumber daya manusia dalam mengelola sumber daya manusia, menciptakan kebijakan, mendukung karyawan, dan menjaga produktivitas dan kesejahteraan mereka. MSDM memegang peran kunci dalam menjembatani kepentingan karyawan dan perusahaan. Dengan adanya penerapan model kerja hybrid ini, diyakini bisa dijadikan salah satu cara dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

### Fleksibilitas

Pada tahun 1995, Menninger Institute of New York menyelenggarakan penelitian untuk menentukan berbagai kualitas terpenting yang diperlukan untuk kesuksesan bisnis dalam abad ke-21. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kualitas terpenting yang dibutuhkan agar sukses adalah "Fleksibilitas".

Fleksibilitas dalam konteks pekerjaan di organisasi adalah kemampuan untuk bereaksi dan merespons dengan cepat terhadap tingkat perubahan yang semakin cepat di semua bidang. Pengembangan sikap fleksibilitas ini, yakni menerima bahwa "jawabannya telah berubah", akan memberi keuntungan besar kepada individu atau organisasi dalam mengalahkan pesaing yang lebih kaku dan tidak fleksibel.

Menurut Frank J. Smith (1997) Fleksibilitas adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan atau situasi yang berbeda tanpa kehilangan produktivitas. Smith mengemukakan teori fleksibilitas yang terdiri dari dua komponen utama, yaitu:

1. Kemampuan untuk beradaptasi, adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungan internal dan eksternal. Perubahan dapat terjadi dalam berbagai

bentuk, seperti perubahan teknologi, perubahan peraturan, atau perubahan permintaan konsumen.

2. Kemampuan untuk berubah, adalah kemampuan untuk mengubah diri sendiri atau organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Perubahan dapat berupa perubahan strategi, perubahan struktur, atau perubahan budaya organisasi.

Fleksibilitas adalah kunci untuk kesuksesan bisnis. Bisnis yang fleksibel akan lebih mampu bertahan dan berkembang di lingkungan yang terus berubah. Smith mengemukakan bahwa fleksibilitas dapat dicapai dengan mengembangkan dua keterampilan utama, yaitu:

1. Keterampilan Berpikir Kritis, penting untuk memahami perubahan yang terjadi dan untuk mengembangkan solusi yang tepat untuk menghadapi perubahan tersebut.
2. Keterampilan Memecahkan Masalah, Keterampilan memecahkan masalah penting untuk menerapkan solusi tersebut secara efektif.

Smith juga mengemukakan bahwa fleksibilitas dapat dicapai dengan menciptakan budaya organisasi yang mendukung perubahan. Budaya organisasi yang mendukung perubahan akan mendorong karyawan untuk berpikir secara kritis, untuk memecahkan masalah, dan untuk berinovasi.

Oleh karena itu, sebuah perusahaan atau organisasi penting untuk mengimplementasikan sikap fleksibilitas dalam membuat kebijakan agar dapat beradaptasi dengan perubahan zaman, dapat berpikir diluar kotak (*out of the box*), dan siap untuk mengambil resiko yang terukur.

### Model Kerja Hybrid

Menurut *The Society for Human Resource Management* (2021), model kerja *hybrid* adalah model kerja yang memungkinkan karyawan untuk bekerja di kantor dan dari rumah secara bergantian. Sedangkan dalam jurnal dari *Harvard Business School Online* (2021), model kerja *hybrid* merupakan suatu cara bekerja dengan menggabungkan antara bekerja di kantor dan bekerja di rumah (*Work From Home*).

Penerapan model kerja *hybrid* biasanya disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan pekerjaan yang harus dilakukan karyawan. Dalam implementasinya, masing-masing perusahaan memiliki ciri yang berbeda, dan

tidak ada petunjuk yang baku, ketika pandemi mulai menurun, isu yang muncul adalah work hybrid model.

Menurut survey yang dilakukan *Harvard Business School (HBS) Online* menunjukkan bahwa bekerja secara online pada waktu pandemi dinilai berhasil. Banyak profesional mengalami kemajuan dan pertumbuhan bekerja di kantor maupun secara *work from home*.

Survey yang dilakukan *HBS Online* mengambil sampel 1.500 profesional yang menerapkan pola kerja *work from home* selama pandemi, dari periode satu tahun yaitu Maret 2020 hingga Maret 2021.

Hasilnya para profesional mengalami keberhasilan baik secara individu maupun organisasi. Karyawan dapat menjaga kesehatan di rumah, tetapi pekerjaan kantor dapat diselesaikan dengan baik. Banyak profesional merindukan rekan-rekan kerja dan bertemu di tempat kerja. Namun, tetap saja mereka menginginkan pekerjaan lebih fleksibel.

Sebanyak 81% memilih bekerja secara hybrid work. Kemudian, sebanyak 27% berharap *work from home* penuh waktu, 61% menghendaki bekerja 2-3 hari dalam seminggu dilakukan di rumah, dan 18% menginginkan bekerja penuh waktu di kantor.

### Variasi Model Kerja Hybrid

Dalam implementasinya, menurut *Griffis, Hailley* (2021), model kerja *hybrid* dapat dilakukan dengan beberapa pilihan variasi, tentunya disesuaikan dengan bisnisnya, kesiapan sumber daya dan infrastruktur IT (*Information & Technology*) yang tersedia. Berikut adalah beberapa variasi model kerja hybrid yang telah diimplementasikan di banyak perusahaan:

#### 1. Remote First

*Remote First* atau bekerja secara jarak jauh dengan sedikit pengecualian, yaitu beberapa karyawan dapat bekerja di kantor. Variasi ini meyakini bekerja jarak jauh dapat efisien, memangkas beberapa pengeluaran, misalnya operasional di kantor. Sementara itu kantor dapat dimanfaatkan untuk keperluan lain, misalnya barang dan layanan pelanggan.

#### 2. Office Occasional

*Office Occasional* atau kantor sesekali adalah memadukan bekerja di rumah dan di kantor, dengan sesekali bekerja di kantor, misalnya dua kali seminggu. Variasi ini

menjawab kegelisahan manajemen akan kehilangan kontak dengan karyawannya, dan ingin adanya kebersamaan antar karyawan.

### 3. *Office First Remote Allowed*

*Office First Remote Allowed* atau kantor pertama dan jarak jauh diperbolehkan adalah bekerja di kantor menjadi yang utama, namun diperbolehkan bekerja dari rumah. Variasi ini cocok Ketika para pemimpin berada di kantor. Bisa juga departemen tertentu berada di kantor, misalnya bagian produksi sedangkan bagian penjualan bekerja secara jarak jauh.

Secara umum, model kerja hybrid dapat memberikan beberapa manfaat bagi karyawan, perusahaan, dan lingkungan. (1) Bagi karyawan, model kerja hybrid dapat memberikan fleksibilitas, produktivitas, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan perlu diperhatikan bahwa hanya divisi tertentu dalam perusahaan yang dapat menerapkan model kerja hybrid ini, (2) Bagi perusahaan, model kerja hybrid dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya tarik perusahaan. (3) Bagi lingkungan, model kerja hybrid dapat mengurangi emisi karbon dan meningkatkan kualitas udara.

### **Work-Life Balance**

Menurut *Journal of Harvard Business Review* (2021), *work-life balance* adalah kondisi di mana seseorang dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, sehingga dapat mencapai kesejahteraan fisik, mental, dan emosional. *Work-life balance* yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan.

*Work-life balance* ini adalah sebuah siklus atau proses, bukan pencapaian. Hal ini berarti bahwa seseorang harus selalu berusaha untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Keseimbangan yang tepat dapat berubah seiring berjalannya waktu, tergantung pada perubahan kebutuhan dan prioritas seseorang.

*Work-life balance* memiliki banyak manfaat, baik bagi individu maupun organisasi. (1) Bagi individu, *work-life balance* dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, kesehatan mental dan fisik, serta kualitas hidup. (2) Bagi organisasi, *work-life balance* dapat meningkatkan retensi karyawan, produktivitas, kualitas kinerja, dan kreativitas.

Sedangkan, dalam teorinya Parkes dan Langford (2008) *Work-life balance* adalah suatu kondisi dimana seseorang mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab dalam kegiatan non-pekerjaan.

Parkes dan Langford mengemukakan bahwa *work-life balance* adalah proses yang dinamis dan berkelanjutan. Individu dan organisasi perlu terus menerus memantau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dan membuat perubahan yang diperlukan untuk mencapai keseimbangan yang sehat.

Dalam teori mereka menganggap bahwa *work* dan *life* memiliki konflik yang dapat terjadi Ketika tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang bertentangan. Hal ini dapat menyebabkan stress, kelelahan, dan masalah kesehatan lainnya.

Parkes dan Langford mengidentifikasi tiga jenis konflik *work-life*, diantaranya:

1. *Time-based Conflict*: Terjadi Ketika tuntutan pekerjaan dan kehidupan seseorang bersaing untuk mendapatkan waktu yang sama. Sebagai contoh, seorang pekerja yang harus bekerja lembur mungkin tidak dapat menghabiskan waktu bersama keluarga atau untuk menyalurkan hobinya.
2. *Strain-based Conflict*: Terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan kehidupan seseorang saling menguras energi. Misalnya, seorang supervisor atau manajer yang bekerja shift panjang mungkin tidak punya energi untuk melakukan pekerjaan rumah tangga.

Fasilitas *Work-Life* terjadi ketika pekerjaan dan kehidupan seseorang saling mendukung satu sama lain. Hal ini dapat menyebabkan peningkatan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Parkes dan Langford mengidentifikasi tiga jenis Fasilitas *Work-Life*:

1. *Support-based Facilitation*: Terjadi ketika organisasi memberikan dukungan kepada karyawan mereka untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan mereka. Misalnya, sebuah perusahaan yang menawarkan program *child care on-site* dapat membantu karyawan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga.
2. *Control-based Facilitation*: Terjadi ketika karyawan memiliki kontrol atas jadwal kerja mereka dan dapat memilih tempat kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Misalnya, seorang pekerja yang dapat

- bekerja dari rumah mungkin memiliki lebih banyak waktu untuk mengurus keluarga.
3. *Reward-based Facilitation*: Terjadi ketika karyawan diberi penghargaan untuk peningkatan kinerja mereka dan untuk berhasil menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Misalnya, sebuah perusahaan yang menawarkan bonus kepada karyawan yang memiliki kehadiran yang baik dan menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu dapat membantu karyawan untuk merasa dihargai dan termotivasi untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan pendidikan.

Menurut Wilson Bangun (2017) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan dapat diukur dari berbagai aspek, masing-masing perusahaan memiliki cara tersendiri dalam menggali kinerja terbaik karyawan. Ada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor internal yang terdiri dari kemampuan, motivasi dan sikap. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari lingkungan kerja, kebijakan perusahaan dan teknologi.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan metode pengambilan data menggunakan observasi secara langsung dan interview selama dua minggu pada sumber langsung yaitu klien PT EBS Nasional Indonesia. Muatan pembahasan dalam observasi dan interview merupakan hal-hal yang berupa pengidentifikasi fleksibilitas kerja pada yang diterapkan PT EBS Nasional Indonesia sehingga dapat mendukung kondisi *work-life balance* pada karyawan.

Pengolahan data dan pembahasan menggunakan pendekatan literatur dengan membandingkan hasil observasi dan interview dengan literatur bahan pustaka terbaru.

### 4. PEMBAHASAN

PT EBS Nasional Indonesia atau EBS Centre merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *Recruitment and Outsourcing Consultant*. Perusahaan yang didirikan oleh Bapak Widiatoro Baroto dan para investor sejak 2015 ini, baru berfokus menjalankan bisnisnya dari tahun 2019 yang diprakarsai oleh Bapak Taufik Zamzami, Ibu Sarah Hermaniar dan Ibu Dhia Amalina.

Bisnis yang diawali dari layanan *outsourcing* seperti tenaga *cleaning service* di kantor-kantor pemerintahan, dengan kegigihan ketiga figur penggerak bisnis perusahaan, dalam kurun waktu 4 tahun (2019 – 2023) EBS Centre sudah memiliki ratusan klien baik dari perusahaan lokal maupun multinasional.

EBS Centre terus berinovasi, memanfaatkan waktu untuk lebih produktif, mengeksplorasi ide-ide baru, fokus pada strategi untuk mengembangkan perusahaan dan hal-hal lain yang menjadi inti bisnis utama. Untuk mendukung kegiatan tersebut diperlukan solusi yang efisien, hemat biaya dan mengurangi risiko.

Peneliti bekerja di departemen Layanan Rekrutmen/*Recruitment Services* dengan posisi sebagai *Sourcing Specialist Intern* yang bekerja dibawah pengawasan Staf Konsultan Rekrutmen dan juga Manajer/*Head Rekrutmen*. Sebagai catatan, dalam menjalankan pekerjaan setiap karyawan di EBS Centre wajib menggunakan Bahasa Inggris untuk berkomunikasi dengan pihak-pihak eksternal perusahaan, khususnya dalam urusan

dengan outsourcing luar negeri dan perusahaan multinasional. Kegiatan dalam pelaksanaan penelitian, terdapat beberapa hal yang menjadi perhatian peneliti sebagai *Sourcing Specialist Intern* antara lain adalah:

1. Mempelajari posisi lowongan pekerjaan baru yang diminta oleh perusahaan klien, kurang lebih ada 2 – 3 kebutuhan posisi baru yang dicari dalam satu bulan.

Sebagai contoh pekerjaan yang dilakukan oleh peneliti, yaitu mempelajari posisi yang dibutuhkan salah satu perusahaan klien bernama Ingersoll Rand yang merupakan perusahaan produsen mesin kompresor udara yang dibutuhkan manufaktur berbagai sektor produksi, dimana mereka mengirimkan email tentang detail posisi dan kriteria yang dibutuhkan.

Berikut rincian email yang dikirim oleh Ingersoll Rand (perusahaan klien) dalam bentuk word yang sedang membutuhkan Logistic Specialist:

2. Membuat deskripsi pekerjaan sesuai permintaan dari perusahaan klien. Peneliti selalu mendiskusikan, meminta pendapat dan koreksi dari atasan (staf rekrutmen), sebelum di-input menjadi iklan lowongan kerja online, jika sudah disetujui baru akan dilanjutkan ke proses selanjutnya. Ada dua kondisi yang biasa dihadapi peneliti dalam membuat deskripsi pekerjaan posisi pekerjaan tertentu, diantaranya:

- a. Kondisi Pertama: Biasanya klien mengirim rincian mengenai persyaratan dan kriteria kandidat yang dibutuhkan, deskripsi pekerjaan, gaji/bulan, dll. Hal tersebut terlalu panjang untuk diunggah ke portal lamaran kerja daring, disinilah peneliti bertugas untuk meringkas segala hal yang dibutuhkan oleh perusahaan menjadi lebih singkat dan mudah dibaca oleh pelamar kerja.

- b. Kondisi Kedua: Adapun klien yang tidak memberikan deskripsi pekerjaan yang rinci, hanya memberi tahu nama posisi yang sedang dibutuhkan, gaji/bulan, fasilitas dan tunjangan. Sehingga peneliti perlu melihat contoh iklan lowongan kerja yang diunggah perusahaan lain di portal lowongan kerja online sebagai acuan untuk membuat deskripsi pekerjaan yang lebih bagus, jelas dan mudah dipahami.

Dari contoh nomor 1 diatas, biasanya peneliti berdiskusi dengan para staff

untuk meminta masukan terkait deskripsi pekerjaan yang sudah dirangkum oleh peneliti dari teks yang telah dikirim oleh pihak Ingersoll Rand untuk posisi Logistic Specialist.

3. Mengunggah draf ringkasan deskripsi pekerjaan yang sedang dibutuhkan ke berbagai saluran digital. Setelah disetujui oleh atasan peneliti baik itu staf Recruitment Consultant dan Head of Recruitment Service, selanjutnya peneliti akan menyebarkan rangkuman dari deskripsi dan syarat pekerjaan Logistic Specialist ke berbagai platform seperti jobstreet dan LinkedIn.

Berikut adalah contoh rangkuman deskripsi dan syarat pekerjaan yang telah dibuat oleh peneliti dan diupload ke Jobstreet dengan link

<https://www.jobstreet.co.id/expiredjob/70093242>:

4. Pencarian kandidat: Membantu tim rekrutmen dalam mencari kandidat potensial melalui berbagai saluran, seperti jobstreet, platform media sosial, jaringan profesional, dan referensi. Umumnya, mencari kandidat untuk tingkat supervisor dan manajerial, dengan rata-rata 2-5 permintaan baru per bulan.

5. Penyaringan kandidat: Memeriksa resume dan aplikasi untuk mengidentifikasi kandidat yang cocok untuk posisi yang terbuka. Melakukan penyaringan telepon awal untuk menilai kualifikasi, minat, dan kesesuaian kandidat untuk peran tersebut. Tim kami memecah inquiry per posisi, dan biasanya saya menyaring 3-5 kandidat per hari melalui panggilan telepon.

6. Dukungan Kolaboratif: Bekerja sama dengan tim rekrutmen untuk memberikan dukungan administratif dan membantu dengan tugas tambahan terkait rekrutmen lainnya seperti (memasukkan profil kandidat ke dalam bank data perusahaan, membuat iklan pekerjaan untuk permintaan baru berdasarkan persyaratan dari klien, dll).

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan apa yang telah diobservasi oleh peneliti dalam Penelitian ini, peneliti merasakan langsung pengaruh dari fleksibilitas model kerja hybrid terhadap work-life balance dan juga berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Model kerja ini memberikan

kemampuan terhadap peneliti untuk dapat mengatur waktu kerja dengan lebih baik, mengurangi tekanan pekerjaan, dan meningkatkan kepuasan hidup secara keseluruhan.

Dalam penerapannya, model kerja hybrid membutuhkan manajemen yang cermat dan sistem pendukung yang baik guna memastikan keberhasilan dan keberlanjutannya. Manajemen PT EBS Nasional Indonesia harus memantau dan mengevaluasi dampaknya terhadap budaya kerja, komunikasi tim dan interaksi antar divisi untuk memastikan adopsi model kerja ini efektif.

Dengan demikian, implementasi model kerja hybrid ini bisa dijadikan salah satu solusi potensial untuk meningkatkan kualitas work-life balance dan juga kinerja karyawan PT EBS Nasional Indonesia, dengan asumsi manajemen dan karyawan bersedia beradaptasi dengan sistem tersebut. Penelitian ini membahas tentang implementasi fleksibilitas model kerja hybrid terhadap kualitas work-life balance dan kinerja karyawan di PT EBS Nasional Indonesia. Peneliti, sebagai Sourcing Specialist Intern, merasakan dampak langsung dari kebijakan ini, terutama dengan adanya satu hari work from home setiap hari Kamis selama 3 bulan.

Fleksibilitas ini memberikan peneliti kesempatan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama saat menjalani kuliah secara bersamaan. Model kerja hybrid ini membantu mengurangi tekanan dan memberikan motivasi kepada peneliti untuk memberikan kontribusi terbaik dalam pekerjaannya.

Keberhasilan fleksibilitas ini juga terbukti dengan kontribusi positif peneliti dalam merekrut seorang kandidat yang kini bekerja sebagai Logistic Specialist di perusahaan klien. Dukungan dan bimbingan dari atasan-atasan juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan implementasi model kerja hybrid ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mangkuprawira, T. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tracy, B. (2018). *Get Smart! (T. Kustiantie, Penerjemah)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Smith, Frank J. (1997). *The 100 Absolutely Unbreakable Laws of Business Success*. Massachusetts: Adams Media.
- The Society for Human Resource Management. (2021). *Hybrid Work: The Future of the Workplace*. Virginia: The Society for Human Resource Management.
- Staff, Harvard Business School (HBS) Online. (2021). *HBS Online Survey Most Professionals Excelled While Working From Home*. Journal of Harvard Business School Online. <https://online.hbs.edu/blog/post/future-of-work-from-home>
- Griffis, Hailley. (2021). *What Is a Hybrid Work Model and How to Implement It Successfully*. Article of Built In. <https://builtin.com/remote-work/hybrid-work-model>
- Lupu, Ioana and Ruiz-Castro, Mayra. (2021). *Work-Life Balance Is a Cycle, Not an Achievement*. Journal of Harvard Business Review. <https://hbr.org/2021/01/work-life-balance-is-a-cycle-not-an-achievement>
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). *Work and life balance: Measuring and Managing the Balancing Act*. SAGE Publications Ltd.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi 10*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). *Manajemen (Edisi 10)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Staff, PT EBS Nasional Indonesia (EBS Centre). (2015). About EBS Centre. Article of EBS Centre. <https://ebs-centre.com/about-us/>