



## **Analisis Efektivitas Kebijakan Work Life Balance Pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I Medan**

**Rismayanti Bintang<sup>1\*</sup>, Imsar<sup>2</sup>, Ahmad Muhaisin B. Syarbaini<sup>3</sup>**

<sup>1-3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara,  
Indonesia

Email : [rismaayantii.02288@gmail.com](mailto:rismaayantii.02288@gmail.com)

### **ABSTRACT**

The purpose of this study is to analyze the effectiveness of the work-life balance policy implemented by PT Pelindo Regional I. Work-life balance is a concept of balance between work and personal life of employees. The work-life balance policy implemented at PT Pelabuhan Indonesia Regional I has succeeded in improving employee welfare. Some of the policies are flexible working hours, flexible leave policies, and employee welfare programs. This study uses a qualitative descriptive research design. The data obtained was analyzed through interviews conducted by 10 employees of the Head of the Human Resources & Public Service Division, then processed using Nvivo 14 software. In addition, data collection is also carried out through literature studies. The results of the study show that the work-life balance policy implemented at PT Pelindo Regional I has been effective in improving the balance between employees' work and personal lives.

**Keywords :** *Effectiveness, Work Life Balance*

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis efektivitas kebijakan work-life balance yang diterapkan oleh PT Pelindo Regional I. Work-life balance merupakan konsep keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Kebijakan work life balance yang diterapkan di PT Pelabuhan Indonesia Regional I berhasil meningkatkan kesejahteraan karyawan. Beberapa kebijakan adalah fleksibilitas waktu kerja, kebijakan cuti fleksibel, dan program kesejahteraan karyawan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kualitatif. Data yang diperoleh dianalisis melalui wawancara yang dilakukan oleh 10 orang karyawan Kepala Divisi Sumber Daya Manusia & Pelayanan Umum, kemudian diolah menggunakan software Nvivo 14. Selain itu, pengumpulan data juga dilakukan melalui studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan work-life balance yang diterapkan di PT Pelindo Regional I sudah efektif dalam meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan.

**Kata Kunci :** Efektifitas, Work Life Balance

## Pendahuluan

*Work Life Balance* adalah tingkat keterlibatan dan kepuasan orang-orang terhadap perannya, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional, tanpa menimbulkan konflik. Sedangkan menurut Delecta (dalam Hafid, 2017), *Work Life Balance* adalah kapasitas individu untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara kebutuhan pribadi dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Berikut ini dimensi *Work Life Balance* menurut Fisher, Bulger dan Smith: 1) *Work Interference with Personal Life* (WIPL) Aspek ini menyinggung sejauh mana pekerjaan menghambat usaha individu, 2) *Personal Life Interference with Work* (PLIW) Dimensi ini tentang seberapa besar kehidupan pribadi menghalangi pekerjaan, 3) *Personal Life Enhancement with Work* (PLEW) Aspek ini menyinggung sejauh mana kehidupan individu dapat mempengaruhi sifat karya pameran tertentu, 4) *Work Enhancement with Personal Life* (WEPL) Sejahtera mana masalah terkait pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi seseorang menjadi subjek dimensi ini. (Lukmiati et al., 2020).

Setiap karyawan yang bekerja menghadapi tantangan dalam mengatasi stres dan kelelahan, sehingga sangat diperlukannya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. *Work-life balance* menjadi isu terpenting oleh pekerja yang menginginkan adanya keseimbangan kualitas kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka. Namun, pada dua dekade terakhir, penelitian menunjukkan semakin banyak karyawan mengalami ketidakseimbangan dari kerja dan hidup pribadi. Situasi ini terjadi akibat perubahan dalam pola pekerjaan (Ramdhani & Rasto, 2021).

Pada Divisi Head Pelayanan SDM dan Umum, melibatkan pekerjaan yang kompleks. Termasuk merancang, mengimplementasikan, dan memantau kebijakan SDM, serta memastikan penyediaan layanan umum yang efisien dan berkualitas bagi karyawan dan operasional perusahaan (Muthukumar et al., 2014). Mereka juga bertanggung jawab atas pengembangan karyawan, manajemen konflik, pemecahan masalah SDM. Oleh karena itu, seimbangannya di kehidupan kerja dan pribadi merupakan salah satu berita penting yang perlu diperhatikan dan menarik untuk diteliti (Mutiah Ulfha et al., 2022).

Dikarenakan, seringkali tekanan kerja dan tuntutan waktu bisa tinggi. Karyawan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang prima. Hal ini membutuhkan kerja keras dan dedikasi tinggi, sering dituntut untuk bekerja di luar standar jam kerja dan mengharuskan untuk bekerja lembur. Kemudian seiring dengan pertumbuhan bisnis dan perluasan operasional PT. Pelindo, karyawan mengalami peningkatan beban kerja. Namun, di sisi lain, karyawan juga memiliki kehidupan pribadi yang perlu diperhatikan. Maka dengan begitu tuntutan pekerjaan karyawan pun semakin besar dan akhirnya memerlukan *work life balance* yang baik (Brough et al., 2020).

Maka penerapan kebijakan *work life balance* Pada Divisi Head Pelayanan SDM dan Umum menjadi penting untuk dilakukan. *Work life balance* keseimbangan ini muncul pada kerjaan dan kehidupan dengan memasimalkannya. Dengannya akan merasa lebih bahagia pada pekerjaannya akibat hal ini (Lasmi et al., 2021).

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh PT Pelindo pada tahun 2023, perspektif karyawan PT Pelindo mengenai *work life balance* secara umum sudah efektif. Survei

tersebut melibatkan 1.000 karyawan dari berbagai unit kerja di PT Pelindo. Hasil survei menunjukkan bahwa 75% karyawan PT Pelindo merasa bahwa mereka memiliki work-life balance yang baik. Kondisi ini terlihat dari beberapa indikator, seperti : 70% karyawan merasa bahwa mereka memiliki waktu yang mencukupi untuk keluarga dan teman-teman.. 65% karyawan merasa bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu. 60% karyawan merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri (Qoyum et al., 2023).

Work life balance karyawan pada PT. Pelindo sudah dikategorikan efektif merujuk hasil survei Asia Pasific Workforce Hopes and Fears Survey 2023, dapat dilihat bahwa 75% di Indonesia karyawannya merasa puas dengan pekerjaan mereka, sebuah angka yang signifikan mengingat rata-rata tingkat kepuasan kerja karyawan di Asia Pasifik adalah 57% (Runze et al., 2023).

Namun, survei tersebut juga menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek yang bisa diperbaiki untuk meningkatkan work life balance karyawan PT Pelindo. Hal-hal tersebut antara lain: Jam kerja yang masih cukup panjang, yaitu pada sehari 8 jam perkiraannya, dan seminggu 40 jam. Fleksibilitas kerja yang masih terbatas, misalnya untuk bekerja dari rumah. Kesempatan untuk pengembangan diri yang masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan hasil studi Kusumawardani A., Astuti, R., & Budiharsana,(2023) berjudul “Perspektif Karyawan PT. Pelindo III Tentang Work Life Balance”, Jurnal Manajemen dan Bisnis, 26(2), 117-130.) Diketahui bahwa karyawan PT. Pelindo III memiliki perspektif yang positif mengenai work life balance. Kondisi ini ditunjukkan dengan adanya tingkat kepuasan yang tinggi terhadap work life balance di perusahaan. Temuan penelitian tersebut menyatakan bahwa karyawan PT. Pelindo III merasa bahwa perusahaan telah memberikan dukungan yang cukup dalam hal work life balance. Dukungan tersebut meliputi: Kebijakan jam kerja yang fleksibel, Fasilitas pendukung kerja dari rumah Dukungan tersebut dinilai oleh karyawan telah Membantu mereka untuk mendapatkan keseimbangan antara karier dan kehidupan sehari-hari. Hal ini terlihat dari menurunnya tingkat stres dan meningkatnya kepuasan kerja karyawan (Larasati & Rahayu, 2019).

Berdasarkan penelitian lainnya Oleh Destry YR, Rasto dalam artikel berjudul “Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan,” yang diterbitkan pada tahun 2021 di Jurnal

Manajerial, Vol. 20 No. 98, penelitian tersebut mengungkapkan yaitu kinerja karyawan dipengaruhi positif dari adanya keseimbangan pada kerjaan dan pribadi.(Destry YR, Rasto,2021).

Meskipun demikian, penelitian lain juga menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan PT Pelindo yang merasa bahwa work-life balance mereka belum optimal. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rio Laqid Arga Cahyana (2021), “Hubungan Antara Supportive Work Environment dengan Karyawan di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Jawa Tengah,” dirangkumkan menjadi yaitu work-life balance pada karyawan di PT Pelindo masih perlu ditingkatkan. Keadaan ini terlihat

dari masih adanya karyawan yang merasa kurang memiliki waktu yang cukup untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. (Rio Laqid Arga Cahyana, 2021).

Karyawan PT Pelindo menilai bahwa perusahaan telah memberikan sejumlah fasilitas dan regulasi yang mendukung work-life balance. Kendati demikian, masih ada beberapa karyawan yang merasa bahwa work life balance mereka belum efektif. Adanya beberapa aspek yang mempengaruhinya, seperti beban kerja yang tinggi, tuntutan pekerjaan yang tidak realistis, dan budaya kerja yang masih mengutamakan kerja keras. (Putri, 2020). Salah satu hambatan di lingkungan kerja untuk menyeimbangkan kesejahteraan keluarga, manajemen waktu perlu disesuaikan terus-menerus sesuai dengan situasi dan tempat penempatan tenaga kerja (Qoyum et al., 2023).

Implementasi kebijakan untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan adalah langkah utama untuk mengakomodasi kebutuhan pegawai modern. Hal tersebut dapat melibatkan faktor-faktor seperti motif pimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, dan pelatihan. Tujuan penelitian yaitu untuk mengkaji efektivitas kebijakan work-life balance yang diterapkan oleh perusahaan, hingga mengeksplorasi dampak kebijakan tersebut pada karyawan dan juga merumuskan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas kebijakan baru dalam meningkatkan wlb pegawai. Studi ini juga berfokus pada aspek-aspek tertentu dari kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, seperti fleksibilitas jam kerja, dukungan dari manajemen, dan kebijakan kesejahteraan yang diterapkan oleh perusahaan.

### **Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan**

Kajian teori lingkungan kerja mengacu pada pemahaman dan pengetahuan tentang lingkungan hidup yang merupakan kondisi alam dan seisinya yang saling mempengaruhi dan mempengaruhi kehidupan termasuk manusia. Kinerja karyawan yaitu telah diperoleh dalam menyelesaikan tugas-tugas pada waktu periode khusus. (Arifin & Muharto, 2022). Adanya data yang didapatkan oleh tinjauan dari kerja faktanya hal itu dapat dimanfaatkan oleh personalia dalam membuat kebijakan. (Nafis et al., 2023). Kinerja merupakan hasil dari aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan kapasitas dan kemampuannya. Penelitian sebelumnya telah mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan serta motivasi kerja dapat memiliki dampak kepada kinerja karyawan secara signifikan (Runze et al., 2023).

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah pengetahuan dan keahlian pada mengatur relasi dan sebab akibat dari pekerja yang tujuannya mencapai efektif&efisiensi dalam mendukung tercapainya klimaks perusahaan, karyawan, dan masyarakat. SDM dianggap sebagai kunci keberhasilan perusahaan, yang memerlukan individu-individu yang kompeten dalam menjalankan tugas mereka. Karyawan merupakan modal utama dalam perencanaan, pengorganisasi, pengarahan, serta

penggerakkan sumber daya lainnya yang ada pada perusahaan. SDM bisa juga dianggap menjadi tokoh bisa menentukan keberhasilan dan kegagalan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Secara umum, keberhasilan organisasional seringkali bergantung pada kinerja individu-individu (S. & S.N., 2023).

### **Efektivitas**

Secara umum, efektivitas sering kali dianggap sebagai tingkat pencapaian tujuan fungsional dan operasional. Pada intinya, efektivitas adalah adanya suatu hal yang kemungkinan bisa direalisasikan untuk acuan yang ditentukan. Pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana dapat dianggap efektif, tanpa membuang-buang waktu, tenaga, atau mengalami perubahan yang tidak perlu. Manajemen yang efektif didefinisikan sebagai hubungan antara kinerja dan tujuan tugas, dengan tujuan mencapai sasaran dan tujuan, bukan sekedar efisien. Efektivitas itu suatu keadaan telah mengindikasikan keberadaan berhasil atau tidaknya pada pencapaian suatu kerja berdasarkan *quality* dan *quantity* pada ketetapannya. Apriyanti, Putri (2018).

Ketika seseorang membicarakan efektivitas, fokusnya yaitu tercapainya semua tujuan yang telah ditetapkan pada manajemen kerja, dengan standar efektif dan efisien. Tujuannya sudah didefinisikan sebelumnya, serta hasilnya sesuai dengan penggunaan sumber daya yang telah diatur sebelumnya, termasuk pencapaian dalam waktu yang ditetapkan (Triana & Suratman, 2022).

### **Kebijakan**

Dalam merencanakan tugas, dan cara kepemimpinan terdapat pedoman yang menjadi prinsip dan konsep itulah kebijakan. Semuanya berlaku pada sektor swasta dan negeri. Kebijakan berbeda dari peraturan dan hukum dalam hal bahwa sementara hukum dapat memaksa atau melarang perilaku tertentu (seperti hukum yang mewajibkan pembayaran pajak penghasilan), kebijakan hanya memberikan pedoman untuk tindakan yang paling memungkinkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Carl Friedrich, kebijakan adalah tindakan yang bertujuan untuk mencapai tujuan individu, kelompok, atau pemerintah dalam konteks lingkungan tertentu, sambil menghadapi hambatan-hambatan tertentu dan mencari peluang untuk mencapai atau mewujudkan tujuan yang diinginkan. Kebijakan mencerminkan tindakan yang diarahkan oleh tokoh utama serta pihak yang mengatur akan hal ini (Adiningtyas & Mardhatillah, 2022).

### **Work Life Balance**

Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-life balance) adalah kondisi di mana seseorang berhasil mencapai keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab keluarga atau kehidupan pribadi mereka secara seimbang. Banyak karyawan menghadapi kesulitan dalam mengelola waktu mereka dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, yang memiliki dampak signifikan dalam konteks sumber daya manusia. Keseimbangan ini memainkan peran penting dalam memastikan kelancaran dan keberhasilan karyawan. Ini juga merupakan strategi yang membantu karyawan mengurangi konflik yang timbul akibat tuntutan peran ganda yang tidak seimbang (Komari & Sulistiowati, 2021).

Menurut Singh dan Khanna (2011), Work-Life Balance yaitu suatu pengaturan yang membedakan dua hal kepentingan, yaitu pada sisi pekerjaan, dan sisi kehidupan. Work-life balance menandakan kondisi di mana individu mampu mengelola komitmen mereka terhadap pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab dalam kegiatan di luar pekerjaan. Fleksibilitas kerja dan kehidupan sosial pegawai harus diperhatikan oleh perusahaan (Sabijono et al., 2023).

Work-Life Balance, adalah konsep yang menggambarkan cara individu menyeimbangkan lingkungan kerja dan kehidupan pribadi mereka. Clark (2000) mendefinisikannya sebagai upaya untuk meraih kesamaan pada pekerjaan dengan keluarga untuk menetapkan batasan sehat di antara keduanya. Fleksibilitas pekerja harus diperhatikan oleh perusahaan. Menjaga keseimbangan tersebut bukan hanya tentang membagi waktu yang sama, melainkan menentukan prioritas yang tepat untuk masing-masing area, memastikan saling mendukung, dan memastikan waktu istirahat yang cukup (Mahesh et al., 2022). Work-life balance adalah keseimbangan antara waktu bekerja dengan waktu pribadi, dan strateginya meliputi memberi kesempatan pada karyawan untuk beristirahat, menghargai kehidupan pribadi karyawan, dan menjaga komunikasi yang baik dengan karyawan untuk memahami kebutuhan mereka (Triana & Suratman, 2022).

Harmoni pada kehidupan terjadi apabila terjaidnya kesamaan antara kerja dan kehidupan yang sama sekali tiada faktor yang dikorbankan pada perjalanan kehidupan pemenuhan kewajiban dan hak-hak pada individu tersebut (Wibowo & Hartono, 2020). Konsep ini mencakup usaha dalam memperoleh karier yang baik dan juga keidupan yang bahagia dan spiritual. Muliawati (2020) mengartikan bahwa pemenuhan hak bekerja dengan pribadi dengan indikator kebahagiaan yang dimiliki seseorang dalam kehidupannya. Keseimbangan ini sangat penting untuk mempertahankan performa karyawan dalam bekerja (Sen, 2021)

### **Indikator Dan Aspek Work Life Balance**

Indikator-Indikator yang menjadi pengukur dari WLB ada tiga yaitu Dimensi waktu, Dimensi keterlibatan, Dimensi kepuasan (Donald & Bradley, 2005).

#### **1. Dimensi waktu**

Indikator-indikator dalam dimensi waktu mengukur seberapa seimbang waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator-indikator ini antara lain: Banyak waktu pada kerja, Banyak waktu pada, Jumlah waktu yang dihabiskan untuk diri sendiri, Jumlah waktu yang dihabiskan untuk kegiatan-kegiatan di luar pekerjaan

#### **2. Dimensi keterlibatan**

Indikator-indikator dalam dimensi keterlibatan mengukur seberapa seimbang keterlibatan emosional dan fisik dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator-indikator ini antara lain: Tingkat kepuasan dengan pekerjaan, Tingkat kepuasan dengan kehidupan pribadi, Tingkat stres dan tingkat keterlibatan

#### **3. Dimensi kepuasan**

Indikator-indikator dalam dimensi kepuasan mengukur seberapa seimbang kepuasan yang dirasakan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator-

indikator ini antara lain: Tingkat kepuasan dengan pencapaian karier, Tingkat kepuasan dengan hubungan dengan rekan kerja, Tingkat kepuasan dengan hubungan dengan keluarga, Tingkat kepuasan dengan kesehatan.

Work-life balance mencakup berbagai aspek yang dijelaskan oleh beberapa ahli. Menurut Greenhaus et al. (2003), work-life balance terdiri dari beberapa aspek berikut:

1. Time Balance (Keseimbangan Waktu)\*\*: Berhubungan dengan alokasi waktu yang setara antara karier dan kehidupan pribadi. Misalnya, seorang karyawan selain bekerja juga membutuhkan waktu untuk liburan, berkumpul dengan teman, dan melakukan aktivitas favorit atau hobi.
2. Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan)\*\*: Berhubungan dengan keterlibatan psikologis yang seimbang antara karier dan keluarga. Seseorang dengan keseimbangan peran tidak akan mengalami konflik dan kebingungan dalam membagi perhatiannya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
3. Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan)\*\*: Merujuk pada tingkat kepuasan yang seimbang antara karier dan keluarga. Contohnya, seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya di kantor sekaligus merasa puas dengan kehidupan keluarganya.

### **Perspektif Work Life Balance**

Dalam pandangan karyawan, work-life balance adalah kemampuan untuk memenuhi komitmen kerja, keluarga, dan tanggung jawab lainnya sehingga mencapai kepuasan hidup yang seimbang antara peran ganda dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan non-pekerja. Bagi karyawan, work-life balance merupakan pilihan dalam mengelola kewajiban kerja dan pribadi, serta tanggung jawab terhadap keluarga. Sementara itu, bagi perusahaan, work-life balance merupakan tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di lingkungan kerja, di mana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka (Brilliantia & Swasti, 2023). Dari berbagai definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa work-life balance tercapai ketika konflik antara kehidupan pribadi/keluarga dan tuntutan pekerjaan dapat diminimalkan (Anwar et al., 2023).

### **Work Life Balance in Islamic Perspective (Keseimbangan Kehidupan Kerja dalam Perspektif Islam)**

Dalam pandangan Islam, pekerja memiliki kedudukan yang sangat penting dan mulia. Islam memberikan panduan yang jelas mengenai hak dan kewajiban pekerja serta atasan. Islam mendorong adanya perlindungan hukum dan sosial bagi pekerja. Atasan bertanggung jawab untuk memastikan hak-hak pekerja terpenuhi dan mereka dilindungi dari segala bentuk penindasan dan ketidakadilan. Islam bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, adil, dan produktif, di mana setiap individu dapat bekerja dengan penuh martabat dan mendapat penghargaan yang layak atas usaha mereka. Dalam ajaran Islam, hubungan antara pekerja dan atasan harus didasarkan pada prinsip-prinsip kemanusiaan, keadilan, dan penghormatan. Hubungan ini jauh dari konsep perbudakan, di mana seorang budak berada di bawah kekuasaan penuh tuannya tanpa hak-hak yang memadai.

Berikut adalah ajaran Islam mengatur hubungan kemanusiaan antara pekerja dan atasan:

### 1. Keadilan dan Kemanusiaan antara pekerja dan atasan

Islam mengajarkan bahwa setiap manusia harus diperlakukan dengan adil dan penuh hormat, tanpa memandang status sosial. Ini termasuk hubungan antara pekerja dan atasan. Pekerja bukanlah budak yang dapat diperlakukan semena-mena, melainkan individu yang memiliki hak-hak yang harus dihormati.

Hadis Tentang Hak-hak Pekerja: Nabi Shallallahu'alaihi Wasallam bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringnya kering” (HR. Ibnu Majah).

Hadits tersebut memerintahkan kita untuk memberikan upah kepada pekerja itu pada waktu berakhirnya pekerjaannya dan jangan menunggukannya. Artinya bersegera menunaikan hak pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya. Karena menunda pembayaran gaji pegawai bagi atasan yang mampu adalah suatu kezaliman. Seorang atasan memiliki kewajiban untuk membayar upah yang adil kepada para pekerjanya. Menunda pembayaran bisa menyebabkan ketidakadilan dan kesulitan bagi pekerja, yang sangat dilarang dalam Islam. Memberikan upah tepat waktu adalah bagian dari etika bisnis yang baik dalam Islam. Ini juga membangun kepercayaan dan hubungan baik antara atasan dan pekerja.

### 2. Pentingnya perlakuan baik dan setara terhadap pekerja, Kerjasama dan Solidaritas

Islam menekankan perlakuan yang adil dan setara terhadap semua orang. Pekerja harus diperlakukan dengan cara yang sama seperti atasan memperlakukan diri mereka sendiri dalam hal kebutuhan dasar seperti makanan dan pakaian. Hadis Tentang Perlakuan Baik Terhadap Pekerja:

Dari Abu Hurairah radhiyallahu 'anhu, Rasulullah SAW bersabda: “Barangsiapa yang mempunyai pekerja di bawah kekuasaannya, hendaklah ia memberi makan dari apa yang ia makan dan memberi pakaian dari apa yang ia pakai. Dan janganlah membebani mereka dengan pekerjaan yang mereka tidak mampu. Jika kamu membebani mereka, maka bantulah mereka.” (HR. Bukhari dan Muslim)

Hadis ini mengajarkan bahwa pekerja harus diberikan perlakuan yang layak dan adil, termasuk dalam hal makanan dan pakaian. Selain itu, pekerja tidak boleh dibebani dengan tugas yang melebihi kemampuan mereka. Atasan tidak boleh merendahkan pekerja atau memperlakukan mereka dengan cara yang berbeda dari diri mereka sendiri, terutama dalam hal kebutuhan dasar seperti makanan dan pakaian. Maka ini termasuk prinsip persamaan di mana tak dibedakan antara makan dan pakaiannya budak dengan tuannya. Atasan harus memperhatikan kemampuan pekerja dan tidak boleh memberikan tugas yang melebihi kapasitas mereka. Jika suatu tugas memang berat, atasan harus membantu atau mencari solusi lain agar tugas tersebut bisa diselesaikan tanpa membebani pekerja secara berlebihan. Islam mengajarkan bahwa hubungan antara atasan dan pekerja harus didasari pada kasih sayang dan kepedulian.

Adapun hadist lainnya yang diriwayatkan Dari Abdullah bin Ja'far radhiyallahu 'anhuma, ia berkata: Suatu hari Rasulullah SAW masuk ke kebun seorang Anshar, tiba-tiba ada seekor unta. Ketika unta itu melihat Nabi SAW, ia meringkik dan kedua matanya berlinang. Lalu Nabi SAW mendatanginya dan mengusap bagian belakang



telinga unta tersebut hingga tenang. Kemudian Nabi SAW bertanya, “Siapa pemilik unta ini? Siapa pemilik unta ini?” Lalu datang seorang pemuda Anshar dan berkata, “Unta itu milikku, wahai Rasulullah.” Nabi SAW bersabda, “Tidakkah engkau bertakwa kepada Allah dalam hal (memperlakukan) binatang yang Allah berikan kepadamu ini? Sesungguhnya unta ini mengadu kepadaku bahwa engkau membiarkannya kelaparan dan terlalu berat dalam memberi pekerjaan kepadanya.” (HR. Abu Dawud dan Ahmad).

Hadis ini menunjukkan bahwa Rasulullah SAW sangat peka terhadap penderitaan hewan. Beliau memahami bahwa hewan juga bisa merasakan sakit dan penderitaan. Hewan memiliki hak untuk diperlakukan dengan baik. Pemilik hewan bertanggung jawab penuh terhadap kesejahteraan hewan yang mereka miliki. Hadist tersebut juga berlaku pada konsep manusia sebagai pekerja, sebagaimana pekerja adalah manusia yang harus diperlakukan dengan baik, tidak dibiarkan kelaparan, dan tidak diberi beban yang melebihi kemampuan mereka. Kelalaian dalam memberikan makan atau memberi beban berlebihan adalah tindakan yang tidak dibenarkan dalam Islam. Perlakuan baik terhadap hewan seperti unta mencerminkan betapa tinggi perhatian Islam terhadap makhluk hidup, dan ini menjadi dasar untuk memperlakukan manusia, terutama pekerja, dengan lebih baik.

Dari beberapa hadist tersebut, maka nilai-nilai kemanusiaan, keadilan, dan kasih sayang dalam Islam sangat penting. Dalam Islam, hubungan antara pekerja dan atasan harus didasarkan pada prinsip-prinsip kemanusiaan, keadilan, penghormatan, dan solidaritas. Pekerja bukanlah budak, tetapi individu yang memiliki hak-hak yang harus dihormati dan dipenuhi. Atasan harus memperlakukan pekerja dengan adil, memberikan upah tepat waktu, membantu mereka dalam pekerjaan, dan menghormati martabat mereka sebagai manusia. Sebagai sesama manusia harus saling memanusiaikan manusia. Meskipun antara atasan dengan bawahan. Karena sejatinya kita hanyalah manusia biasa dihadapan Allah. Prinsip-prinsip ini memastikan bahwa hubungan kerja dalam Islam adalah hubungan yang harmonis dan berlandaskan pada nilai-nilai kemanusiaan yang tinggi.

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Data yang diperoleh dianalisis berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh 10 orang karyawan pada divisi Head Pelayanan Sdm & Umum pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I, Kemudian diolah menggunakan software Nvivo 14. Selain itu, data juga dikumpulkan melalui penelusuran literatur. Software Nvivo 14 digunakan dalam proses penciptaan koding dari hasil wawancara dengan narasumber yang dipilih. Tujuan utama dari kegiatan koding ini adalah untuk mengorganisir kategori-kategori utama berdasarkan berbagai sumber data yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Penggunaan Software Nvivo 14 membantu peneliti dalam menjelajahi ide-ide utama yang muncul dari data penelitian tersebut. Langkah terakhir dari proses ini adalah memvisualisasikan hasil pengolahan data menggunakan Nvivo, yang dapat berupa model visual, grafik, atau diagram Nvivo.

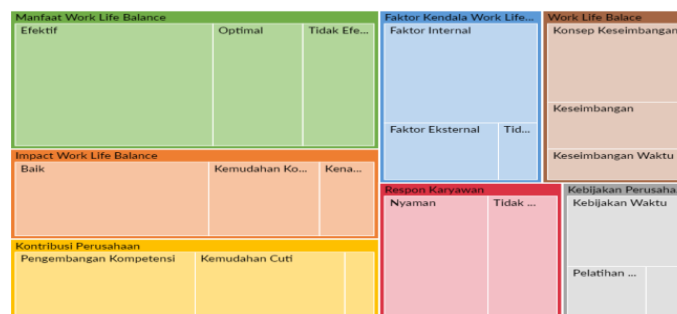
## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Wawancara

Gambaran hasil dan pembahasan penelitian ini difokuskan pada keseimbangan kerja-kehidupan narasumber, dengan mengacu pada dimensi keseimbangan kerja-kehidupan yang dikemukakan oleh (Brough et al., 2020), yang terdiri dari empat dimensi pembentuk serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Dalam penelitian ini, hasil analisis dari wawancara dengan sampel penelitian diolah menggunakan software Nvivo 14. Nvivo 14 digunakan untuk melakukan koding atau pengkodean data hasil wawancara narasumber terpilih. Tujuan utama dari proses pengkodean ini adalah untuk membentuk kategori-kategori utama berdasarkan berbagai sumber data yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Nvivo 14 membantu peneliti dalam mengeksplorasi ide-ide utama yang muncul dari data penelitian tersebut. Tahap terakhir dari proses ini adalah memvisualisasikan hasil pengolahan data menggunakan Nvivo 14 dalam berbagai bentuk model visualisasi, grafik, atau diagram. Nvivo memungkinkan peneliti untuk membuat model-model visualisasi yang dapat membantu dalam memahami hubungan antara kategori-kategori data dan pola-pola yang muncul dari hasil analisis.

Data wawancara yang diperoleh dari narasumber terpilih kemudian diolah menggunakan software Nvivo 14 untuk mengidentifikasi ide-ide utama yang terkait dengan judul penelitian. Setelah proses pengkodean selesai, penelitian ini melanjutkan dengan menjelaskan tahapan analisis untuk memahami persepsi penerimaan work-life balance menurut karyawan PT Pelindo Regional I. Pada tahap analisis tersebut, penelitian menggunakan hierarki chart pada Nvivo. Hierarki chart adalah diagram yang memvisualisasikan struktur hierarkis dari data yang telah dikodekan. Diagram ini dapat berbentuk *tree map* atau *sunburst*, di mana ukuran dan tingkat kepekatan warna menggambarkan jumlah coding atau frekuensi jawaban yang terkait dengan masing-masing tema atau kategori utama (*induk nodes*). Berikut adalah gambaran tampilan Hierarki Chart pada software Nvivo, yang membantu peneliti dalam memahami dan menganalisis distribusi data serta pola-pola yang muncul dari hasil wawancara. Berikut Gambar 1.1 tampilan hierarki chart pada software NVivo.



**Gambar 1.** Hierarki Chart Work Life Balance Pada Software NVivo.

Hasil dari hierarki chart pada gambar 1. di atas terhadap hasil yang ditampilkan sesuai dengan ukuran ruang dan kepekatan warna yang berbeda sesuai dengan tampilan yang tersedia pada NVivo. Berdasarkan analisis hasil wawancara dari seluruh narasumber, peneliti memperoleh data bahwa dalam ulasan hasil wawancara

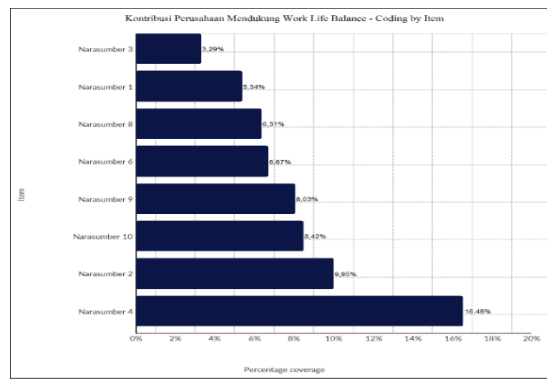
membahas tentang manfaat work life balance sebanyak 6 narasumber merasa efektif, 3 narasumber merasa optimal dan 1 narasumber tidak merasa efektif atas manfaat work life balance yang diterapkan. Kemudian, hierarki chart di atas juga menjelaskan bahwa terdapat 6 narasumber yang merasakan pengembangan kompetensi karyawan, 4 narasumber merasakan kemudahan waktu cuti yang juga diiringi budaya kerja positif dari tema kontribusi perusahaan PT Pelindo Regional I dalam penerapan work life balance.

Kemudian pada indikator respon karyawan pada work life balance yang sudah diterapkan pada PT Pelindo Regional I yaitu sebanyak 6 narasumber merespon dengan nyaman dan 4 narasumber merasa tidak nyaman. Sedangkan pada induk nodes *impact* dengan codes sebanyak 2 narasumber merasakan kenaikan karir dan finansial, pada *impact* komunikasi ada 3 narasumber yang terkena *impact* nya dan 5 narasumber lainnya merasakan *impact* yang baik dalam sisi yang lain, dalam hal ini adalah kemudahan komunikasi, kemudahan pekerjaan dan waktu lembur.

Adapun pada tema faktor kendala work life balance mengacu pada pemahaman narasumber tentang work life balance. Terdapat 6 narasumber yang mengacu pada faktor internal yang mencakup tuntutan pekerjaan dari atasan, waktu pekerjaan dan kebebasan dalam bekerja. Kemudian 3 narasumber memilih faktor eksternal sebagai kendala dalam penerapan work life balance yaitu jarak Perusahaan dengan rumah dan 1 narasumber menyebutkan faktor lainnya yaitu masalah tekanan Perusahaan dalam bekerja. Hal tersebut sejalan dengan tema pemahaman narasumber tentang work life balance. Ada 5 narasumber yang mengartikan work life balance sebagai konsep keseimbangan, 2 narasumber mengartikannya pada keseimbangan waktu dan 3 lainnya menyatakannya pada keseimbangan yang umum yaitu ketepatan seseorang dalam bekerja dan membagi waktu.

Pada hasil keseluruhan *output* di atas, Artinya bahwa karyawan telah berhasil menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan dengan baik. Hal ini memungkinkan mereka untuk mencapai kinerja optimal dalam pekerjaan mereka. Dukungan dari kebijakan perusahaan dalam mendukung work-life balance, yang memiliki nilai yang tinggi, juga sangat berperan dalam hal ini. Ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kebebasan untuk berpendapat dan menyampaikan aspirasi mereka dalam setiap tugas yang mereka lakukan. Kehadiran indikator ini mencerminkan bahwa karyawan merasa terlibat dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil frekuensi jawaban juga menunjukkan ketika mencari informasi tentang work life balance. Beberapa jawaban unggulan yang terdapat dalam setiap hasil wawancara dengan narasumber ditampilkan pada frekuensi jawaban di gambar berikut.





**Gambar 6.** Diagram Presentase Manfaat Kontribusi Perusahaan PT Perindo Regional I Mendukung Work Life Balance

Berdasarkan gambar 6. di atas, maka dapat dilihat bahwa 10 narasumber memahami arti dari penerapan dan kontribusi work life balance yang ada pada Perusahaan sesuai dengan presentase ranking jawaban tertinggi hingga terendah. Presentase tertinggi dirasakan oleh narasumber 4 yaitu Ibu Herawati dengan presentase sebesar 16,48%. Setelah itu, presentase kedua dirasakan oleh narasumber 2 yang bernama Ibu Reni Zakaria dengan presentase 9,95%. Ketiga, presentase sebesar 8,42% dirasakan oleh narasumber 10 yaitu Ibu Mariana. Keempat, presentase sebesar 8,03% dirasakan oleh narasumber 9 yaitu Bapak Andi Soraya. Kelima, presentase sebesar 6,67% dirasakan oleh narasumber 6 yaitu Bapak Rudi Yanto. Adapun pada tingkat rangking keenam dirasakan oleh narasumber yaitu Ibu Irma Daulay dengan presentase sebesar 6,31%. Kemudian, pada tingkat rangking ketujuh dirasakan oleh narasumber 1 yaitu Bapak Helmi Manurung dengan presentase sebesar 5,34%. Adapun yang terakhir yaitu pada narasumber 3 yaitu Bapak Wandu dengan tingkat presentase sebesar 3,29%. Adapun 2 narasumber lainnya yaitu narasumber 5 (Lusiyana) dan 7 (Ikhsan Lubis) tidak merasakan kontribusi perusahaan dalam dirinya sehingga tidak termasuk dalam presentase rangking dalam *output* tersebut.

### Hasil Analisis Data

Berdasarkan tampilan hirarki chart pada Software Nvivo 14 ada 5 indikator, yaitu :

1. Hasil wawancara mengenai manfaat work life balance sebanyak 6 narasumber merasa efektif, 3 narasumber merasa optimal, dan 1 narasumber merasa tidak efektif atas manfaat yang diberikan artinya bahwa : Work-life balance memberikan manfaat yang efektif bagi sebagian besar narasumber. Mereka merasa bahwa dengan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka dapat merasa lebih puas dan bahagia dalam hidup mereka. Beberapa narasumber merasa bahwa work-life balance memberikan manfaat yang optimal. Mereka merasa bahwa dengan memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, hobi, dan kegiatan lain di luar pekerjaan, mereka dapat mencapai keseimbangan yang baik dalam hidup mereka. Namun, ada juga satu narasumber yang merasa bahwa work-life balance tidak efektif. Dalam kesimpulannya, work-life balance dapat

- memberikan manfaat yang efektif dan optimal bagi sebagian besar narasumber, tetapi ada juga yang merasa bahwa manfaatnya tidak efektif.
2. Dari segi "Impact dan respon karyawan pada kebijakan work life balance yang sudah diterapkan pada PT Pelindo yaitu sebanyak 6 narasumber merespon dengan nyaman dan 4 narasumber merasa tidak nyaman artinya bahwa sebagian besar karyawan merespon dengan nyaman terhadap kebijakan work-life balance yang diterapkan di PT Pelindo, namun ada juga sebagian karyawan yang merasa tidak nyaman. Hal ini menunjukkan adanya variasi dalam respon karyawan terhadap kebijakan tersebut. Karyawan yang merespon dengan nyaman terhadap kebijakan work-life balance artinya merasakan manfaat dan merasa sudah sesuai dari beberapa kebijakan yang sudah diterapkan seperti fleksibilitas kerja, dukungan dari perusahaan, peningkatan kepuasan kerja. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak nyaman menghadapi kendala seperti beban kerja yang tinggi atau tuntutan pekerjaan yang tinggi yang mengganggu keseimbangan kehidupan pribadi mereka. Dari adanya kendala yang dihadapi maka mereka belum merasa nyaman atas kebijakan yang sudah diterapkan.
  3. Faktor kendala, Berdasarkan hasil wawancara, ada 7 narasumber mengacu pada faktor internal yaitu sikap, karakteristik individu, kesehatan fisik dan mental, Kemampuan mengatur waktu. Dan ada 3 narasumber mengacu pada faktor eksternal seperti tuntutan dalam pekerjaan, tekanan dari lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, dan budaya organisasi. Analisis dari faktor kendala yang dihadapi oleh narasumber, ternyata paling banyak dipengaruhi oleh faktor internal yaitu 7 dominan faktor internal dan 3 faktor eksternal. Artinya bahwa kebijakan work life balance ini growth dan individual karyawan termasuk sikap serta kemampuan karyawan dalam mengatur waktu dan pekerjaan lebih menjadi faktor kendala dalam penerapan work life balance, sedangkan faktor kebijakan perusahaan dan lingkungan kerja sudah sesuai, tergantung sikap dan kemampuan karyawan dalam menghadapinya. Artinya kebijakan work life balance sudah efektif dalam penerapannya.
  4. Pemahaman tentang work life balance, Terdapat 5 narasumber mengartikan work life balance sebagai konsep keseimbangan, 2 narasumber mengartikan pada keseimbangan waktu dan 3 lainnya menyatakan keseimbangan umum. Menurut beberapa narasumber, work-life balance umumnya berkaitan dengan sejumlah hal, termasuk waktu kerja, fleksibilitas dalam bekerja, kesejahteraan, kehidupan keluarga, waktu luang, dan lain-lain. Secara konseptual, work-life balance mengacu pada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kepuasan terhadap aspek-aspek kehidupan pribadi, seperti karier dan kehidupan rumah tangga. Dalam konteks ini, penting untuk menjaga agar tidak ada dominasi yang berlebihan dari satu sisi yang dapat mengganggu keseimbangan secara keseluruhan. Ada beberapa narasumber menyatakan bahwa work life balance adalah kemampuan untuk mengetahui kapan waktu untuk berhenti memikirkan pekerjaan dan menikmati waktu untuk hal lain. Work life balance melibatkan kesadaran bahwa tidak seluruh waktu dalam hidup harus dihabiskan untuk bekerja. Dengan demikian, bahwa work life balance dapat

diartikan sebagai keseimbangan waktu, keseimbangan peran, dan keseimbangan kepuasan antara karir dan kehidupan pribadi.

5. Kontribusi perusahaan dan mendukung work life balance, Terdapat 6 narasumber merasakan pengembangan kompetensi karyawan. 5 narasumber merasakan kemudahan cuti, 1 narasumber merasakan budaya kerja yang positif. Dengan demikian, perusahaan tersebut berupaya untuk mendukung work life balance dan berhasil dalam meningkatkan kompetensi karyawan, memberikan fleksibilitas dalam pengaturan cuti, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal ini berdampak positif pada karyawan dan mendukung work-life balance mereka.

Maka dapat disimpulkan analisis hasil wawancara, dari aspek respon dan impact karyawan, pemahaman tentang work life balance, manfaat penerapan work life balance, kontribusi perusahaan yang mendukung work life balance menunjukkan bahwa dari semua kebijakan work life balance yang diterapkan pada PT Pelindo sangat memberikan dampak positif pada karyawan dan terbukti efektif dalam pengembangan kompetensi dan kinerja karyawan. Karena work life balance banyak memberikan manfaat positif seperti pada aspek peningkatan produktivitas karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif dan termotivas, mengurangi stres dan kelelahan, meningkatkan kesehatan mental dan fisik. Dari segi retensi karyawan: karyawan yang merasa puas dengan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi lebih mungkin untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Dari pengolahan data yang dilakukan, diperoleh hasil: semua narasumber memahami konsep penerapan work life balance (keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi) di perusahaan. Dari keseluruhan narasumber yang disurvei, tema-tema mengenai dampak, manfaat, dukungan, dan kebijakan work life balance menjadi topik yang paling sering dibahas atau dijadikan jawaban oleh narasumber. Artinya, sembilan dari sepuluh narasumber merasakan dampak positif, manfaat, serta merasakan adanya dukungan dan kebijakan work life balance yang diterapkan oleh perusahaan PT Pelindo Regional I. Dengan demikian, semua narasumber memahami arti dari penerapan work life balance di perusahaan dengan tema yang paling sering dibahas oleh narasumber adalah dampak, manfaat, dukungan, dan kebijakan work life balance. Dan memberikan pengalaman positif : sebagian besar narasumber (sembilan dari sepuluh) merasakan dampak positif, manfaat, serta adanya dukungan dan kebijakan work life balance yang diterapkan oleh PT Pelindo Regional I.

Adapun Implikasi dari kebijakan work life balance tersebut yaitu : (1) Keberhasilan implementasi: penerapan kebijakan work life balance di PT Pelindo Regional I dikatakan berhasil karena mayoritas narasumber merasakan manfaatnya. (2) Kepuasan karyawan: adanya pemahaman dan pengalaman positif ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan upaya perusahaan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. (3) Dukungan organisasi: kebijakan dan dukungan dari perusahaan terkait work life balance diakui dan dirasakan oleh karyawan, yang bisa berkontribusi pada meningkatnya produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Kinerja efektivitas kebijakan work life balance memiliki dampak positif yang luas dan mendalam terhadap kinerja

perusahaan. Kebijakan ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan dan keberlanjutan jangka panjang perusahaan seperti retensi karyawan, mengurangi stres dan burnout, meningkatkan kolaborasi dan hubungan kerja yang lebih baik. Dengan menerapkan kebijakan work life balance yang efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan inovatif.

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada gambar 1.3 dan 1.4, kebijakan work life balance yang diterapkan oleh PT Pelindo Regional I telah menunjukkan efektivitas yang signifikan. Hal ini terbukti dari pemahaman seluruh narasumber tentang pentingnya work life balance, serta pengakuan sembilan dari sepuluh narasumber mengenai dampak positif, manfaat, serta dukungan dan kebijakan yang ada. Mayoritas narasumber merasakan manfaat nyata dari kebijakan ini, termasuk peningkatan kesejahteraan dan produktivitas, yang mencerminkan keberhasilan PT. Pelindo dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

### **Pembahasan**

Beberapa kebijakan yang diterapkan oleh PT. Pelindo Regional I untuk meningkatkan work-life balance karyawannya antara lain:

1. Jam kerja yang fleksibel: karyawan dapat menyesuaikan waktu kerja dengan kebutuhan pribadi mereka.
2. Cuti yang lebih mudah diajukan: memberikan opsi cuti yang lebih fleksibel, seperti cuti bersama keluarga, cuti untuk perawatan anak atau orang tua, cuti untuk aktivitas keagamaan atau sukarela, cuti yang lebih mudah diajukan: karyawan dapat mengajukan cuti dengan lebih mudah dan cepat melalui sistem online yaitu sistem ISS untuk mengajukan cuti, izin, sakit.
3. Program pengembangan diri: perusahaan menyediakan berbagai program pengembangan yang mendukung pertumbuhan karir karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka tanpa mengorbankan waktu untuk kehidupan pribadi. Dan memberikan kesempatan untuk karyawan mengikuti pengembangan diri secara pribadi diluar perusahaan.
4. Program kesehatan dan kesejahteraan : menyediakan program kesehatan dan kesejahteraan yang mencakup kesehatan fisik, mental, dan emosional karyawan, seperti program kesehatan mental, akses ke fasilitas kebugaran, atau konseling.
5. Kebijakan kerja yang Jelas : memastikan kebijakan kerja yang jelas dan dapat dipahami oleh semua karyawan, termasuk batasan waktu kerja dan responsif terhadap kebutuhan karyawan, pekerjaan yang jelas agar tidak terjadi tumpang tindih antara pekerjaan karyawan lainnya.
6. Penggunaan teknologi yang mendukung : menggunakan teknologi yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efisien dan fleksibel, seperti aplikasi untuk absensi dan pengajuan cuti, dan banyak teknologi lainnya yang membantu penyelesaian pekerjaan karyawan.



7. Bentuk motivasi yang diberikan berupa penghargaan, olahraga, pelatihan kepada karyawan dan sertifikasi.

Implementasi kebijakan-kebijakan ini dapat berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih seimbang dan mendukung kesejahteraan karyawan. (Cahyana, 2021)

Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah beberapa rekomendasi untuk meningkatkan work-life balance karyawan PT. Pelindo Medan:

1. Meningkatkan komunikasi dan sosialisasi terkait kebijakan baru kepada seluruh karyawan.
2. Melakukan evaluasi secara berkala terhadap efektivitas kebijakan baru.
3. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu mencapai work-life balance yang baik.

Kebijakan Work life balance karyawan terbukti efektif, dilihat dari indikator pencapaian hasil kinerja karyawan pada tahun 2023 sebagai berikut:

No	Key Performance Indicator (KPI) Individual	Jumlah Pegawai Tahun
1	A (Istimewa : > 110 – 120)	82
2	B (Sangat Baik : > 105 -110)	121
3	C (Baik : 90 – 105)	81
4	D (Cukup : 80 - < 90)	0
5	E (Kurang : ≤ 80)	0
	Jumlah Pegawai	284

**Tabel 1.** Key Performance Indicator Karyawan PT. Pelindo Regional I

Berdasarkan hasil Key Performance Individual karyawan bahwa kinerja karyawan sudah terbilang baik, dikarenakan rata rata karyawan memiliki KPI sangat baik, istimewa, dan baik. Bahkan tidak ada yang dikategorikan cukup ataupun kurang. Reward atau penghargaan yang diberikan PT. Pelindo kepada karyawannya yaitu tunjangan kinerja, salah satu tunjangan yang diterima pegawai terutama untuk penghargaan terhadap KPI yang sudah tercapai.

Kinerja karyawan yang sudah efektif dapat ditinjau berdasarkan hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas yang lebih tinggi, dengan lebih sedikit kesalahan atau dan lebih sesuai dengan standar yang ditetapkan, Karyawan berhasil mencapai target dan sasaran yang telah ditetapkan, Karyawan mendapatkan lebih banyak penghargaan dan pengakuan atas kontribusi mereka, baik dari atasan, rekan kerja, maupun dari perusahaan secara keseluruhan, Adanya penurunan dalam tingkat absensi dan turnover, yang menunjukkan bahwa karyawan lebih termotivasi dan merasa terlibat dalam pekerjaan mereka. Dan hal hal tersebut yang menjadi tolak ukur dari penilaian Key Performance Individual.

## Kesimpulan

Kebijakan work life balance yang diterapkan di PT Pelabuhan Indonesia Regional I menunjukkan dampak positif dalam beberapa aspek kunci organisasi. Berdasarkan analisis, kebijakan ini berhasil meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan cara memberikan fleksibilitas kerja yang lebih baik dan kesempatan untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan mengalami peningkatan kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas terhadap perusahaan. Implementasi kebijakan ini juga terbukti efektif dalam mengurangi tingkat stres dan kelelahan, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Program-program seperti jadwal kerja fleksibel, cuti tambahan, dan fasilitas pendukung kesejahteraan mental dan fisik membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung. Namun, analisis juga menunjukkan bahwa ada beberapa tantangan yang perlu diatasi untuk memaksimalkan efektivitas kebijakan ini. Beberapa karyawan merasa masih ada kekurangan dalam komunikasi kebijakan dan pelaksanaannya, serta ketidakseragaman dalam penerapan di berbagai departemen. Oleh karena itu, PT Pelabuhan Indonesia Regional I perlu terus memonitor dan menyesuaikan kebijakan work life balance, memastikan penerapannya yang adil dan konsisten di seluruh organisasi. Secara keseluruhan, kebijakan work life balance di PT Pelabuhan Indonesia Regional I sudah berada pada jalur yang tepat dan memberikan manfaat nyata, namun perbaikan berkelanjutan diperlukan untuk mencapai optimalisasi.

## Daftar Pustaka

- Adiningtyas, N., & Mardhatillah, A. (2022). Work Life Balance Index Among Technician. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 5(3), 327–333.
- Anwar, C. R., Dipomatodjo, T. S. P., Haeruddin, M. I. W., Tawe, A., & Haeruddin, M. I. M. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 457–463. <https://doi.org/10.57141/kompeten.v2i1.52>
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Brilliantia, N., & Swasti, I. K. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Di PT Pelindo Marine Service. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 1033–1042. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6636>
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work – Life Balance : Definitions , Causes , and Consequences Author Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health Downloaded from Work – Life Balance : Definitions , Causes , and Consequences. *Handbook*, 16.
- Komari, N., & Sulistiowati. (2021). Kajian teoritis work life balance. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Tanjungpura*, 419–426.

- Larasati, I., & Rahayu, E. (2019). Hubungan Tingkat Work-Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Organisasi Pelayanan Kemanusiaan, Karyawan Yayasan Plan International Indonesia. *Jilid, 20*, 94–111.
- Lasmi, A., Bayhaqi, H., & Suhairi, S. (2021). Membangun Kerjasama Tim yang Efektif dalam Organisasi. *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 2(1), 35–45. <https://doi.org/10.47467/dawatuna.v2i1.509>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. [https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v3i3.1688](https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688)
- Mahesh, B. P., R, P. M., K, C. S., & S, A. V. (2022). a Study of Work-Life Balance and Its Effects on Organizational Performance. *International Journal of Engineering Research And Advanced Technology*, 2(1), 344–349.
- Muthukumar, M., Savitha, & Kannadas, D. P. (2014). Work Life Balance. *Global Journal of Finance and Management*, 6(8), 827–832.
- Mutiah Ulfha, S., Soemitra, A., Ekonomi dan Bisnis Islam, F., & Islam Negeri Sumatera Utara, U. (2022). Analisis Efektivitas Peran BLK Komunitas dalam Upaya Meningkatkan Skill Tenaga Kerja Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(02), 1498.
- Nafis, F. A., Syafina, L., & Ikhsan Harahap, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Labuhanbatu. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 8(2), 240–256. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v8i2.20757>
- Qoyum, M., Rahmani, N. A. B., & Syahriza, R. (2023). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Kinerja Karyawan. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 2(3), 119–129. <https://doi.org/10.59086/jam.v2i3.361>
- Ramdhani, D. Y., & Rasto. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance). *Jurnal MANAJERIAL*, 20(1), 98–106. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670>
- Runze, Z., Zhengyu, Z., Shuchen, Z., & Bhaumik, D. A. (2023). The Impact of Work-Life Balance on Job Performance and Job Satisfaction among Healthcare Professionals in Malaysia. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 5(4), 1–9. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2023.v05i04.5622>
- S., T., & S.N., G. (2023). Work-life balance -a systematic review. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 20(2), 258–276. <https://doi.org/10.1108/xjm-10-2020-0186>
- Sabijono, K. N. P., Saerang, D. P. E., & Tumewu, F. (2023). A qualitative Study of.... *Jurnal EMBA*, 5(2), 2948–2957.
- Sen, C. (2021). *Work-Life Balance : An Overview. January 2018*.
- Triana, N., & Suratman, A. (2022). The Influence of Work Motivation through Work Discipline on Employee Performance. *Journal of Human Resource Management*, 3(1), 23–33.
- Wibowo, M. E. S., & Hartono, E. S. (2020). Studi Fenomenologi Tentang Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Karyawan Sektor Perbankan di Kota Semarang. *INOBIS:*

*Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia, 3(3), 363–377.*  
<https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i3.144>