

PERLUKAH PENGATURAN WORK LIFE BALANCE DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Oleh : Dr. Sutanto, M.Sc.*

Pendahuluan

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan masalah yang dialami oleh hampir setiap orang yang tinggal di kota-kota besar, seperti di Jakarta, Bandung, Surabaya dan Medan. Hal ini juga dialami oleh mereka yang bekerja dan tinggal di London, New York dan Sydney. Jika kita memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka seharusnya ada masa-masa dimana kita memang harus bekerja, tapi ada juga masa-masa di mana kita bisa menikmati kehidupan dalam keluarga secara utuh. Keduanya harus berjalan secara seimbang sehingga energi yang ada pada setiap diri manusia bisa berjalan secara maksimal.

Oleh Karena itu dalam Undang-Undang mempunyai tenaga kerja di berbagai Negara diatur masalah Waktu Kerja dan Waktu Istirahat (WKWI) walaupun ada beberapa Negara yang mengatur secara kaku (*fixed time*) dan ada yang mengatur secara lentur (*flexible time*) atau *flexibility working hour*.

Di Indonesia ketentuan mengenai WKWI diatur dalam pasal 77 ayat (1) dan (2) jo pasal 79 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, masing-masing hanya maksimum 8 jam/hari untuk pola waktu kerja 5:2 dan 7 jam/hari untuk pola waktu kerja 6:1 yang masing-masing hanya maksimum 40 jam/minggu. Demikian juga waktu istirahat, diatur minimal 30 menit untuk setiap maksimal 4 jam melakukan pekerjaan.

Walau telah diatur adanya WKWI, tapi kebanyakan orang yang tinggal di kota besar bangun pagi-pagi benar untuk berangkat ke kantor menuju ke tempat tugas, lalu pulang setelah larut malam mungkin karena kesibukannya di kantor atau sekedar menunggu waktu supaya tidak terjebak kemacetan di jalan raya, sehingga mereka tidak bisa menikmati kehidupan berkeluarga yang sehat dan seimbang. Sebagai contoh: pasangan suami isteri yang bekerja biasanya tidak akan bekerja di satu perusahaan yang sama, kecuali itu adalah perusahaan mereka sendiri.

* Penulis adalah Kepala Bidang Program dan Evaluasi, Pusdiklat Pegawai Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Secara otomatis, lokasi tempat kerja dan aktivitas pekerjaan pasti akan berbeda arah dan tujuannya, dan sebagai akibatnya, waktu untuk bertemu dan berkomunikasi antar suami istri tersebut secara ideal pun akan semakin minim. Sementara, komunikasi yang ideal seharusnya adalah komunikasi yang membahas tentang “kehidupan keseharian mereka” – pasangan suami isteri itu sendiri. Komunikasi antar suami isteri tidak bisa hanya diwakili oleh handphone atau media elektronik lainnya.

Untuk bisa memiliki kualitas komunikasi yang mendalam, dibutuhkan waktu dan tempat khusus dan media yang tepat. Komunikasi tidak akan pernah terbangun jika waktu yang ada sangat singkat atau dilakukan sambil mengerjakan hal yang lain (misalkan ngobrol sambil menyetir mobil atau sambil menonton televisi). Belum lagi jika pasangan suami isteri tersebut telah memiliki anak; ketika mereka berangkat kerja, si anak masih tidur dan ketika mereka pulang kerja, si anak sudah bersiap atau bahkan sudah terduduk lelap. Secara otomatis kualitas hubungan antara orangtua dan anak akan terhambat dan tidak bisa bertumbuh dengan baik.

Kondisi seperti ini tidak bisa disebut sebagai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, karena ada ketimpangan yang terjadi.

Karena itu, bicara tentang keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berarti berbicara tentang waktu yang secara spesifik bisa kita pakai untuk menikmati komunikasi dengan anggota keluarga yang ada, dengan kualitas yang komunikasi yang lebih mendalam. Oleh Karena itu, sudahkah waktunya bagi kita mengatur work life balance tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari, sehingga kualitas hidup meningkat dan sasaran usaha – perusahaan tercapai dan karyawan sejahtera?

Konsepsi Work Life Balance

Dunia kerja membutuhkan waktu, tenaga, uang dan pikiran yang tidak jarang membuat seseorang stres karenanya. Hubungan kerja lahir karena adanya perintah, pekerjaan dan upah (dalam banyak hal juga dikaitkan dengan waktu yang tersita olehnya) yang dibayarkan kepada para karyawannya. Untuk menjaga agar pekerjaan tidak menimbulkan stres maka diperlukan adanya keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan sehari-hari bagi setiap sumberdaya manusia yang berada dalam suatu proses produksi di perusahaan atau tempat kerja. Di banyak Negara, keseimbangan kerja ditunjukkan dengan tersedianya berbagai fasilitas kebugaran

(fitness center) di tempat kerja, sehingga sewaktu-waktu dibutuhkan oleh para karyawannya dapat diakses dan dimanfaatkan semaksimal mungkin. Seorang pemimpin yang mampu mengelola keseimbangan antara dunia kerja dengan kehidupan sehari-hari para karyawannya, maka akan dapat memanfaatkan secara maksimal potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh para karyawannya.

Meskipun terminologi Work-Life Balance sangat sedikit tetapi telah ditemukan definisi yang diterima dari konsep work life balance tersebut. Berikut definisi yang akan berdampak positif terhadap nilai sehari-hari dalam kehidupan di perusahaan dan di dunia nyata. Mari kita pertama menentukan apa yang dimaksud dengan keseimbangan kerja dan hidup layak. Work-Life Balance tidak berarti keseimbangan yang sama. Istilah ini mencoba untuk menjadwalkan jumlah yang sama jam untuk masing-masing pekerjaan kita dan kegiatan pribadi biasanya menguntungkan dan bersifat realistis. Sungguhpun jam kerja hanya 8 jam sehari atau 40 jam seminggu, prakteknya perhatian untuk menuju dan pulang bekerja lebih dari 10 jam.

Keseimbangan kehidupan kerja akan bervariasi dari waktu ke waktu, sering juga hal itu terjadi perubahan kehidupan pribadi seseorang setiap harinya.

Keseimbangan yang tepat untuk hari ini mungkin akan berbeda untuk esok hari. Keseimbangan yang tepat untuk manusia yang masih lajang akan berbeda ketika sudah menikah, atau jika sudah memiliki anak, ketika memulai karir baru versus ketika mendekati usia pensiun dan hal-hal lain terkait dengan kebutuhan hidup setiap harinya.

Tidak ada yang sempurna dan tidak terdapat satu definisi yang cocok untuk semua, keseimbangan kerja dan kehidupan harus selalu diperjuangkan dalam hubungan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja terbaik adalah berbeda untuk setiap karyawan karena mereka memiliki prioritas yang berbeda dan kehidupan yang berbeda pula. Namun, pada inti dari definisi keseimbangan kehidupan kerja yang efektif adalah dua konsep kunci yang sehari-hari relevan dengan masing-masing dimana perlu saling mendukung antara kehidupan di dunia kerja dengan kehidupan sehari-hari karyawan dan keluarganya. Prestasi setiap hari dan kenikmatan yang diperoleh, ide-ide mendasar merupakan kesederhanaan gaya berfikir karyawan yang perlu diberikan ruang dan waktu untuk dibahas menjadi budaya kerja yang diyakini kebenarannya oleh mereka yang berada dalam proses produksi tersebut.

Terdapat arti yang lebih lengkap terhadap konsep yang membawa kita sebagian

besar memberikan cara pandang untuk mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja yang positif. Prestasi dan kenikmatan (work life balance) menjawab pertanyaan besar "Mengapa?" Mengapa Anda ingin penghasilan yang lebih baik ... rumah baru ... anak-anak bersekolah sampai perguruan tinggi ... untuk melakukan pekerjaan dengan baik hari ini ... untuk datang bekerja tepat waktu ... dan bekerja dengan penuh dedikasi yang tinggi loyal terhadap pimpinan.

Sebagian besar dari kita sudah memiliki pemahaman yang baik tentang arti pentingnya membangun prestasi di tempat kerja. Tapi mari kita menjelajahi konsep Kenikmatan (leisure) sedikit lebih mendalam. Sebagai bagian dari definisi Work-Life Balance yang relevan, kenikmatan tidak hanya berarti "Ha-Ha, Hu-Hu" yang berarti kebahagiaan sesaat. Hal ini berarti Kebanggaan, Kepuasan, Kebahagiaan, Perayaan, Perasaan Cinta, Perasaan Well Being yaitu adanya sukacita hidup sehari-hari. Kesemuanya dapat diterapkan dalam hidup karyawan di luar tempat kerja. Bagi pimpinan puncak dan karyawan perlu terus menggelorakan gagasan dan gagasan sehingga tempat kerja dipenuhi dengan kreatifitas baru setiap saat. Kreatifitas itu yang dapat menumbuhkan work life balance.

Prestasi dan kenikmatan adalah di depan dan di belakang yang mempunyai nilai koin dalam kehidupan karyawan. Anda tidak dapat memiliki koin tersebut satu tanpa yang lainnya, maksudnya anda tidak boleh hanya memiliki satu koin dengan hanya satu sisi saja. Mencoba untuk menjalani kehidupan keduanya adalah begitu banyak "sukses" atau hampir sama bahagia seperti yang didambakan setiap orang.

Anda tidak bisa mendapatkan nilai penuh dari arti kehidupan tanpa Prestasi dan Kenikmatan hidup. Berfokus pada Prestasi dan Kenikmatan setiap hari dalam hidup membantu anda menghindari "Perangkap kenikmatan hidup tanpa pekerjaan yang berarti", kebiasaan hidup menumpulkan perencanaan untuk mendapatkan lingkungan sekitar untuk kegembiraan hidup dan prestasi yang "sesegera mungkin".

Mengapa anda tidak mengambil 20 menit perjalanan pulang dari bekerja dan melakukan sesuatu hanya untuk diri anda sendiri? Dan ketika anda sampai di rumah, sebelum anda berjalan ke arah pintu rumah, pikirkan apakah anda ingin fokus pada pencapaian atau menikmati di rumah malam ini. Kemudian bertindaklah yang sesuai ketika anda berfikir dan berjalan ke arah pintu tersebut.

Coba renungkan perjalanan pendek yang seperti itu. Di tempat kerja anda dapat membuat yang terbaik dalam Work-Life Balance dengan memastikan Anda tidak hanya mencapai keseimbangan itu, tetapi juga mencerminkan sukacita dari pekerjaan itu dengan kata lain nikmatilah pekerjaan anda hari ini niscaya besok akan terulang lagi, dan itu akan mencerminkan kegembiraan hidup setiap hari. Ibarat kata, jika tidak ada tepukan di punggung anda hari ini, tepukan diri Anda di belakang akan datang pada waktunya nanti. Dan membantu orang lain untuk melakukan hal yang sama terasa penting dilakukan setiap hari. Itu memberi apresiasi bagi karyawan, dan itu terasa amat penting!! Bila Anda melakukannya, Anda adalah orang yang tidak hanya mendapatkan hal-hal yang dilakukan, tetapi juga menikmatinya, ia dapat menarik orang untuk bekerja dengan Anda. Mereka ingin anda menjadi bahagian dari tim mereka dan anda dianggap penting dalam tim seperti itu.

Konsep work life balance yang sederhana berfokus pada karyawan sebagai komponen kunci, dan mereka tidak sulit untuk melaksanakan pekerjaan sehari-hari ketika mereka Anda perhatikan nasibnya. Jadi, membuatnya terjadi, untuk diri sendiri, keluarga anda dan semua orang-orang penting yang anda sayangi setiap hari selama sisa hidup anda ... haruslah mencapai nikmat hidup!!

Faktor-Faktor Work Life Balance

Ada beberapa faktor yang dapat membuat seseorang disebut sebagai 'workaholic' (gila kerja). Yang pertama yaitu faktor psikologi atau mental; ada beberapa orang yang memang suka bekerja keras dan biasanya mereka rela mengorbankan kehidupan sosial demi bisa meraih sesuatu. Biasanya sejak kecil mereka telah menerima nilai-nilai tertentu yang menyebabkan mereka tumbuh menjadi seorang pekerja keras, pekerja yang giat dan terfokus sepenuhnya pada pekerjaan. Sebetulnya memiliki fokus yang besar pada pekerjaan dan mencurahkan seluruh energi kita di dalamnya adalah hal yang baik. Tapi jika hal tersebut sampai mengorbankan kehidupan sosial dan berkeluarga kita, itu tidak bisa lagi dikatakan baik — ada efek negatif di dalamnya. Jika pasangan kita memiliki kecenderungan yang sama dengan kita (yang notabene workaholic), tidak akan ada keluhan apapun dari pasangan kita mengenai kendala dalam berkomunikasi. Tapi jika kita mempunyai anak, besar kemungkinan bahwa anak kitalah yang akan mulai mengeluh — ini sebetulnya merupakan sinyal bahwa kita mulai melampaui batasan-batasan kerja yang wajar.

Lalu, alasan lain mengapa seseorang menjadi workaholic adalah karena sejak kecil ia mengalami perlakuan-perlakuan yang

menyakitkan sehingga membuatnya merasa tertolak; dan dengan demikian merasa perlu melakukan pembuktian bahwa ia sanggup meraih dan mewujudkan sesuatu. Dari kondisi hati yang terluka itulah ia memfokuskan seluruh hidupnya untuk bekerja keras sedemikian rupa demi meraih kesuksesan seperti yang diharapkan. Sebagai akibatnya, meskipun pada akhirnya ia meraih kesuksesan – bergelimang harta dan mendapatkan fasilitas yang sebelumnya tidak pernah ia nikmati – ia beresiko kehilangan kehidupan pribadi dan keluarganya.

Istilah “workaholic” adalah suatu kata yang menunjukkan tingkat kesenangan bekerja di luar batas-batas normal. Jika seorang pekerja normal bekerja dari jam 8 pagi hingga jam 5 sore maka si workaholic dapat bekerja dari jam 8 pagi hingga larut malam. Jika seorang pekerja normal bekerja dari Senin hingga Jumat, maka si workaholic dapat bekerja dari Senin hingga Sabtu bahkan pada hari Minggu atau hari libur sekalipun. Bahkan ada yang mengatakan si workaholic akan bekerja 25 jam dalam sehari dan 8 hari dalam seminggu.

Apabila si workaholic adalah salah seorang anggota tim, mungkin ke-workaholic-annya itu tidak akan terlalu berdampak pada timnya. Namun apa jadinya bila si workaholic adalah seorang pemimpin tim?

Ini sedikit banyak akan mempengaruhi keberadaan tim yang dipimpinnya. Pemimpin yang workaholic akan memaksa anggota timnya untuk mengikuti ritme kerjanya. Sehingga tidak heran, turnover yang tinggi di suatu perusahaan dapat disebabkan adanya anggota tim yang tidak dapat mengikuti ritme kerja si workaholic. Di satu sisi, gaya kerja yang workaholic dapat meningkatkan produktivitas namun di sisi lain juga dapat menurunkan tingkat produktivitas.

Manajer HRD memang tidak berhak melarang seseorang untuk menjadi workaholic dan Manajer HRD pun tidak berhak melarang keberadaan si workaholic. Namun Manajer HRD dapat menciptakan suatu lingkungan yang akan menolong mereka yang menjadi tim si workaholic untuk tetap merasa nyaman berada di lingkungan si workaholic. Juga HRD dapat memaksa si workaholic untuk sejenak keluar dari ke-workaholic-annya guna mendapatkan kesegaran yang baru.

Orang Inggris merupakan pekerja dengan jam kerja paling panjang di Eropa. Lebih dari 40 jam disbanding Negara lain di Eropa yang kurang dari 35 jam dalam seminggu. Hal ini dapat menyebabkan penyakit karena stress – menurut Work-Life Balance Trust, 80% kunjungan ke dokter di

Inggris berhubungan dengan stress. Hal ini menimbulkan pertanyaan bagaimana caranya mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi?.

Pemerintah (Inggris) memperkenalkan peraturan baru yang berhubungan dengan bekerja fleksibel. Para orang tua dari anak-anak berusia di bawah enam tahun berhak mengajukan bekerja dengan fleksibel dan para pengusaha secara hukum punya kewajiban untuk mempertimbangkan permintaan tersebut dengan serius. Bekerja fleksibel dipromosikan sebagai satu jalan keluar yang baik untuk masalah ke-tidak seimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karena hal tersebut menguntungkan baik bagi pegawai, yang lebih bisa menentukan jam kerja mereka, dan bagi majikan karena dapat meningkatkan produktifitas staf mereka. Bagaimana dengan di Indonesia, mungkinkah fleksibilitas jam kerja bisa diatur secara hukum?

Work-life balance, adalah salah satu yang dapat diserukan oleh HRD kepada para karyawan, yaitu untuk menjaga keseimbangan antara sisi dunia kerja dari si karyawan dan sisi kehidupannya sebagai mahluk sosial. Dengan adanya keseimbangan dari kedua sisi tersebut, maka diharapkan produktivitas kerja akan semakin meningkat dan tingkat turn over karyawan dapat ditekan.

Berikut adalah beberapa contoh pengaturan secara hukum yang dapat dilakukan oleh pihak HRD guna menyerukan worklife balance:

1. Cuti merupakan suatu benefit yang diberikan oleh pihak perusahaan supaya karyawan dapat memiliki waktu untuk beristirahat sehingga diharapkan karyawan dapat mejadi "fresh" dan siap untuk kembali melanjutkan pekerjaannya guna meningkatkan produktifitasnya. Sehubungan dengan menyerukan worklife balance maka HRD dapat membuat suatu peraturan mengenai pengambilan cuti. Misalnya, setiap karyawan wajib menghabiskan waktu cutinya dan tidak dapat digantikan dengan uang!. Atau setiap karyawan wajib mengambil sejumlah hari cuti secara bersama-sama. Hal ini akan memaksa setiap karyawan memiliki saat-saat beristirahat, termasuk si workaholic.
2. Adanya acara kebersamaan yang wajib diadakan oleh setiap departemen. Hal ini tentu tidak terlepas dari budget yang harus dipersiapkan. Tidak harus budget yang besar, acara kebersamaan dapat dibuat dari yang paling sederhana seperti makan bersama sampai acara yang memakan biaya yang cukup besar seperti gathering ke luar kota dan sebagainya. Diharapkan melalui acara-acara kebersamaan ini akan semakin menjalin suatu hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan.

3. Adanya acara sosial yang melibatkan seluruh karyawan baik atasan maupun bawahan. Misalnya, acara bakti sosial, go green campaign, family gathering, rekreasi bersama dan olah raga, dsb.
4. Adanya Focus Group Discussion di tiap-tiap department dimana HRD sendiri yang menjadi moderatornya. FGD ini bertujuan adanya keterbukaan antar bawahan dan atasan. Sehingga terjadi komunikasi yang efektif.

Selain keempat hal di atas, HRD juga dapat melakukan upaya untuk mencapai suatu dunia kerja yang balance yang akan berdampak pada produktifitas kerja. HRD dapat mencurahkan perhatian pada work life balance sebagai bagian dari retention strategy (mempertahankan karyawan) selain proses rekrutmen, remunerasi, dan pengembangan (development) yang diatur secara layak.

Work life balance dapat dilakukan dimana saja, termasuk di Mushola mall. Kondisi ini menarik minat banyak pihak untuk melakukan studi *ethnography* mengenai Mushola di berbagai fasilitas umum perusahaan. Di antara semua fasilitas umum premium, mal yang dibangun pada kurun lima tahun terakhir termasuk yang paling memikirkan keberadaan mushola berupa ruangan nyaman yang didesain khusus untuk kegiatan ibadah pengunjung muslim.

Hal ini dalam jangka panjang akan menguntungkan pihak perusahaan dan pemilik mal.

Penerapan Work Life Balance di Perusahaan

1. Perusahaan seluler di Jakarta (NSN)

Di Jakarta, karyawan salah satu perusahaan yang menghasilkan alat komunikasi seluler (NSN) di Menara Mulia, kawasan Gatot Subroto, juga dimanjakan dengan sejumlah fasilitas. Mulai dari mothers room, mini golf, massage chair, futsal table, nintendo wii sampai shower room untuk karyawan yang ingin mandi di kantor, khususnya bagi mereka yang bersepeda ke kantor alias bike to work. Belum lagi program ties up.

Setiap hari Rabu, karyawan juga bisa menikmati fruit day yang digelar di area break-out yang disediakan perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dan pola hidup sehat. Ada juga event mancing bersama, nonton bareng, paintball, jam session, health talk show, pengajian, dan ulang tahun bersama karyawan yang digelar setiap bulan di area break-out. Ada pula kegiatan olah raga rutin karyawan, mulai dari futsal, aerobik, yoga, badminton, pingpong, aikido hingga klub playstation.

Perusahaan menerapkan Employee Value Proposition (EVP). Konsep ini memang dari kantor pusat NSN, tetapi implementasinya diserahkan ke negara masing-masing. Konsep EVP, dalam rangka employee experience. Dalam konsep EVP, ada tiga tipe aktivitas: discover (hal-hal yang berhubungan dengan pengembangan wawasan dan inovasi), care (berhubungan dengan kesehatan, hidup yang lebih baik) dan network (berhubungan dengan hubungan interpersonal/sosial). Karena itu, disediakan beragam fasilitas yang tujuan akhirnya bukan semata hiburan dan olah raga. Kegiatan ke karyawan dalam payung yang disebut live life menekankan pentingnya konsep work life balance (keseimbangan hidup).

Jadi, di samping aktivitas rutin karyawan untuk menghasilkan prestasi terbaiknya, diharapkan mereka tetap ada keseimbangan yang dipercaya akan memacu inovasi dan adrenalin positif dalam bekerja. Yang dibutuhkan tidak hanya rational engagement, namun juga emotional engagement. Tujuan akhir dengan disediakan fasilitas tersebut, karyawan melihat NSN sebagai sebuah rumah. Apalagi, NSN adalah perusahaan telekomunikasi yang tentunya sangat mengedepankan inovasi dan knowledge management dengan fleksibilitas yang tinggi.

Untuk mencapai tujuan tersebut, tak hanya fasilitas, ruang kerja pun didesain agar memberikan atmosfer egaliter. Semuanya terbuka. Tidak ada ruangan khusus, termasuk untuk direktur seperti lazimnya banyak perusahaan. Di setiap sudut terdapat sofa, meja-meja bundar dan kursi ala bar, yang memungkinkan karyawan bisa bekerja di mana saja — tidak harus di meja kerjanya — dengan akses Wi-Fi. Konsep ruang ini untuk mendorong iklim komunikasi yang terbuka sekaligus kultur inovasi.

Sementara untuk pembicaraan personal atau empat mata, tersedia Phone Booth (ruang kecil ala wartel) dan beberapa ruang rapat dengan nama khas, antara lain tokoh wayang dan alat musik tradisional, seperti Kresna, Nakula, Arjuna, Sasando, Angklung dan Gamelan. Nama-nama itu diberikan oleh karyawan. Suasana berbeda yang dihadirkan di ruang kerja menjadikan karyawan lebih kreatif dan inovatif. Kultur kerja di NSN sangat cair, atasan dan bawahan bekerja dalam satu ruangan.

Semua fasilitas yang telah disebutkan di atas sebagian sudah dimulai pada saat penggabungan Nokia Networks dan Siemens Communication, yang secara global berdiri pada April 2007.

Akan tetapi, secara lengkap baru diluncurkan pada Desember 2008, saat integrasi kantor pusat NSN Indonesia yang sebelumnya tersebar di beberapa tempat menjadi satu tempat, yakni di Menara Mulia. Tidak ada investasi khusus yang dicadangkan. Sebab, fasilitas yang diberikan merupakan hasil efisiensi dari integrasi multioffice menjadi satu lokasi.

Bentuk efisiensi dalam hal energi dengan digunakannya kaca-kaca di semua lantai sehingga tidak perlu pakai tirai atau gordena. Pukul 19.30, satpam berkeliling mematikan sebagian lampu yang tentunya mendorong karyawan harus pulang sebagai wujud work life balance. Sejak NSN terintegrasi, yang tadinya ada 33 menjadi 17 kantor, kemudian yang di Jakarta dari tiga menjadi satu kantor, ada semacam efisiensi, sehingga adanya dialokasikan untuk karyawan agar bisa bekerja lebih nyaman dan lebih baik.

Tidak semua kegiatan dibayar perusahaan. Contohnya, kerja sama dengan salon, kafe, pusat kebugaran, dan lainnya. Begitu juga dengan kegiatan paintball games yang tidak murni gratis. Aturan mainnya, terlebih dulu didata karyawan yang berminat, setelah itu baru diberikan subsidi bagi karyawan yang berminat. Atau, kegiatan penanaman pohon di Gunung Pangrango.

Selain itu, perusahaan juga membangun NSN sebagai family dengan melibatkan anggota keluarga dalam program NSN. Seperti lomba gambar anak karyawan, dan hasilnya dipajang di ruang rekreasi di kantor NSN. Kemudian, penanaman pohon dengan melibatkan anggota keluarga yang ingin berpartisipasi. Selain itu, melanjutkan program-program pengembangan karyawan melalui NSN Academy ataupun Pengembangan Leadership dan lebih mengeksplorasi program-program untuk mendorong inovasi karyawan melalui program sumbang saran, yang di NSN disebut IDEAS.

Buah dari berbagai fasilitas dan kegiatan tersebut adalah meningkatnya hasil Employee Engagement Survey. Tahun 2008, Engagement Index NSN Indonesia adalah 71, dan pada 2009 meningkat menjadi 83,3. Sebagai pembandingan, high performing company di tingkat global indeksnya 84. Dengan segala inisiatif yang dilakukan, tingkat keterikatan dan kebanggaan karyawan yang berujung pada produktivitas meningkat secara signifikan.

2. Perusahaan Komputer di Indonesia

“Di salah satu perusahaan Komputer yang beroperasi di Indonesia (IBM), karyawannya banyak memperoleh fasilitas pengembangan diri. Itu penting untuk memelihara komitmen mereka”.

Dengan memiliki lebih dari 330.000 pegawai di lebih dari 170 negara, International Business Machines Corporation (IBM) mengukuhkan diri sebagai salah satu perusahaan teknologi informasi terbesar di dunia. Resmi berdiri pada 15 Juni 1911, IBM memiliki pendapatan US\$96 miliar (2004). Perusahaan yang berkantor pusat di Armonk, New York, AS, ini memproduksi dan menjual perangkat keras komputer, perangkat lunak, dan jasa.

Oleh karena kebesarannya itu pula IBM masuk dalam 10 besar perusahaan yang paling diidamkan karyawan sebagai tempat bekerja dalam survei Warta Ekonomi terhadap 1.000 responden. Sebanyak 16,39% responden yang memilih IBM beralasan memilih IBM karena nama besarnya. Selain itu, 12% responden yang memilih IBM menganggap berkarier di IBM sangat menjanjikan bagi masa depan mereka, terutama kesempatan untuk bekerja diluar negeri. Namun, alasan terbanyak adalah karena penghasilan di IBM lebih besar (27,59%).

Akan tetapi, faktor penghasilan bukanlah hal yang ditonjolkan IBM dalam memelihara komitmen karyawan. Dalam memelihara komitmen karyawannya, IBM lebih memilih memfasilitasi mereka agar berkembang. Di antaranya melalui pemberian program Professional Development yang merupakan fasilitas intranet yang dapat dipakai setiap

waktu oleh seluruh karyawan, seperti e-Learning Program, Global Campus, Updated Professional/Technical Training, dan Management Development.

IBM juga memberikan program Working at Home yang memfasilitasi setiap karyawan apabila ingin bekerja dari rumahnya dengan penyediaan perangkat dan infrastruktur teknologi informasi pendukungnya. Ada juga pemberian program Compressed Working Day untuk karyawan yang ingin jam kerjanya lebih sedikit, misalnya 20 jam per minggu, karena sedang mengikuti pendidikan S2/S3 atau sedang mengalami masalah keluarga. IBM menyadari bahwa karyawan harus memiliki work life balance.

Bagi IBM, penghargaan (reward) untuk karyawan yang berprestasi juga tidak selalu harus berupa uang. Terkadang mereka juga butuh pengakuan. Di antaranya, IBM selalu mengumumkan karyawan yang berprestasi, seperti berhasil dalam sebuah proyek, melalui pengeras suara yang terdengar ke seluruh kantor.

Pembahasan

Work-Life Balance (WLB) selalu menjadi topik hangat dalam pembahasan kehidupan kerja.

Boleh jadi memang ada jenis pekerjaan yang memungkinkan konsep WLB mudah untuk diwujudkan. Namun, sebagian besar karyawan merasa bahwa mewujudkan WLB itu hanya sebatas jargon dan angan-angan belaka. Apalagi dalam suasana yang penuh persaingan, semakin banyaknya pekerjaan, maupun semakin memburuknya kemacetan di jalan raya. Apakah kita bisa menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi? Agar bukan menjadi angan-angan menurut pendapat penulis yang demikian itu perlu diatur dalam peraturan perundangan ketenagakerjaan, khususnya sebagai bagian dari penyempurnaan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Aspek yang terkait dengan WLB masih sangat sedikit dalam undang-undang tersebut. Oleh karena itu, perlu dibahas sedcara bersama dengan stakeholders sehingga diketahui untung ruginya jika hal itu diatur secara hukum.

Hal ini terbukti bahwa sudah banyak perusahaan yang telah melakukan berbagai macam usaha untuk mewujudkan WLB. Tidak sedikit pula yang membentuk gugus tugas, melakukan diskusi kelompok, bahkan mempekerjakan konsultan HRD; meskipun konsultannya sendiri belum tentu sudah mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadinya sendiri.

Bahagia di tempat kerja. Inilah yang sering dicari orang. Karena paling sering menjadi perhatian orang, tak heran jika topik ini pun telah mengilhami banyak peneliti untuk melakukan studi. Mereka ingin tahu: apa yang menjadi penyebab kebahagiaan di tempat kerja? Apakah gaji menjadi faktor dominan? Atau ada faktor lain? Cukupkah orang di tempat kerja memperoleh kepuasan psikis semata, bagaimana dengan kepuasan yang lainnya. Seharusnya tempat kerja mampu memfasilitasi keduanya agar perusahaan juga tetap exist.

Baru-baru ini, John Graham Ph.D, seorang guru besar di University of Calgary beserta muridnya, Micheal Shier yang kini bekerja di University of Pennsylvania membuat survei kepada 2500 orang. Temuannya menarik sekalipun banyak yang disurvei adalah social workers. Menurut mereka, beberapa hal yang membuat orang happy (senang) di tempat kerja:

1. Flexible work schedules. Orang ingin punya waktu yang lentur sehingga bisa mencapai keseimbangan dalam hidup yang sehat, healthy work-life balance.
2. A strong sense of engagement in their work. Orang ingin mendapat dukungan dari atasan/bosnya. Dukungan yang kuat dan tulus akan membuat seseorang bersemangat.

3. A feeling of being appreciated and valued. Karyawan akan merasa bahagia jika dia merasa diapresiasi dan dihargai, entah itu pikirannya maupun ucapannya. •Salah satunya dengan dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
4. Having a high degree of freedom. Selain fleksibilitas, karyawan juga diberi kebebasan tinggi dalam pekerjaannya sehingga mereka bisa mencoba hal-hal baru dalam lingkup pekerjaannya.
5. A pleasant physical workspace and good relationships with clients and colleagues. Karyawan akan merasa bahagia jika ruang kerjanya bersih dan sehat. Mereka tambah nyaman jika lingkungannya menerima dan menciptakan hubungan yang baik.
6. Having a diversity of responsibilities. Berilah tanggung jawab yang jelas. Terkadang malah yang membuat karyawan senang adalah ketika diberi beragam tanggung jawab. Itu artinya, mereka diberi beragam pekerjaan.
7. Having a mentor. Sebagai manusia biasa, karyawan juga punya persoalan kehidupan. Graham dan Shier menemukan bahwa karyawan akan merasa bahagia jika dia punya seorang mentor yang mau mendengarkan dan ngobrol, bukan hanya persoalan kerja dan karir, tapi juga kehidupan sehari-hari.

Kesimpulan

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan masalah yang dialami oleh hampir setiap orang yang tinggal di kota-kota besar. Jika kita memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka seharusnya ada masa-masa di mana kita memang harus bekerja, tapi ada juga masa-masa di mana kita bisa menikmati kehidupan dalam keluarga.

Untuk dapat dipenuhinya work life balance, perlu ada pengaturan secara hukum, sehingga para pihak yang terlibat dalam proses produksi mengerti dan memahami hal tersebut. Dalam prakteknya, Work Life Balance di Eropa (Inggris khususnya) diatur secara public dimana ada intervensi dari Parlemen (DPR) sehingga melahirkan pengaturan mengenai hal seperti itu. Namun berbeda yang terjadi di Amerika Serikat dimana pasarlah yang lebih mengatur mengenai hal tersebut. Sekarang terserah kita, mau diserahkan ke pasar atau Negara/Pemerintah ikut cawe-cawe dalam hal ini.

Menjawab pertanyaan dalam tulisan ini, maka penulis memandang sangat perlu mengingat keseimbangan dunia kerja dan kehidupan pribadi karyawan sangat menentukan arah perkembangan produktivitas dan rasa cinta dan kehidupan yang lebih nyaman di tempat kerja dan di rumah.

Referensi

Agustinus, Steven. 2008. *Work-life Balance*. www.kesuksesan-sejati.blogspot.com/ tanggal 17 Maret 2008.

Berliana, Ruth. 2010. *Work-life Balance, Sebagai Bagian dari Retention Strategy*.
http://vibizmanagement.com/journal/index/category/human_resources/271/330/ tanggal 5 Mei 2010

Hendarto, Iman. 2007. *Tak Hanya Berupa Gaji (Studi Kasus IBM Indonesia)*.
<http://zulfadli.wordpress.com/2007/05/14/tak-hanya-berupa-gaji-studi-kasus-ibm-indonesia/>
tanggal 14 Mei 2007.

Kadariusman, Dadang. 2011. *Benarkah Konsep Work-Life Balance Bisa Diwujudkan?*
<http://motivatorindonesia.com/artikel/artikel-motivasi/benarkah-konsep-work-life-balance-bisa-diwujudkan-dadang-kadariusman.html>

_____. 2009. *Work Life Balance ala Nokia Siemens Networks* <http://swa.co.id/2009/07/work-life-balance-ala-nokia-siemens-networks/?nomobile/> tanggal 6 Juli 2009

_____. 2007. *Bekerja dari jam 9 sampai jam 5*. <http://www.britishcouncil.org/id/indonesia-common-trend-uk-working9to5.htm>

_____. 2011. *Musala di Mal, Salah Satu Sarana Life Balance* <http://www.portalhr.com/human-interest/life-balanced/musala-di-mal-salah-satu-sarana-life-balance/> tanggal 22 Juli 2011