



Peranan Harmonisasi Hubungan Kerja Sebagai Manifestasi *Work Life Balance* Terhadap Karyawan di Indonesia

Abdullah Ahmad Hasyim , Fatma Ulfatun Najicha*

Universitas Sebelas Maret, Indonesia

fatmanajicha_law@staff.uns.ac.id*

Abstract: Research related to Work Life Balance is increasing and shows that employees have poor status in their Work Life Balance, one of the factors that influences this is not creating harmonious working relationships. Therefore, the aim of this research is to find out how to achieve harmonization of work relations between employees and employers, how important Work Life Balance is for employees and whether the implementation of work relationship harmonization is an absolute precursor to creating Work Life Balance for employees in Indonesia. The author uses a literature study research method. The author limits the scope of the problem to the general role or function of harmonization of work relations in the world of work that occurs in Indonesia. This research shows that harmonization of work relations can be achieved by both parties by agreement, or by other means, namely government intervention, which is why the realization of harmonization of work relations is a sustainable process that requires a sense of responsibility and commitment from all parties. Real implementation of actions by employees, employers and the government to create harmonization has great potential to achieve Work Life Balance. Even though harmonizing relationships will create a healthy and positive work ecosystem, it is not always necessary to achieve Work Life Balance. Towards the Work Life Balance target, there are other factors that influence it, such as determining company policies and employee personal needs.

Key Words: Employees; Work Life Balance; Harmonization; Work Relationship.

Abstrak: Penelitian terkait *Work Life Balance* semakin bertambah dan menunjukkan yakni karyawan berstatus buruk pada *Work Life Balancenya*, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah tidak terciptanya keharmonisan hubungan kerja. Oleh karenanya, tujuan dari penelitian ini yaitu ingin mengetahui bagaimana cara mewujudkan harmonisasi hubungan kerja antara karyawan dengan pengusaha, seberapa pentingnya *Work Life Balance* diperlukan karyawan dan apakah terlaksananya harmonisasi hubungan kerja merupakan cikal bakal yang bersifat mutlak untuk terciptanya *Work Life Balance* pada karyawan di Indonesia. Penulis menggunakan metode penelitian studi literatur kepustakaan. Penulis membatasi ruang lingkup permasalahan sebatas pada bagaimana peranan atau fungsi harmonisasi hubungan kerja di dunia kerja secara garis besar yang terjadi di Indonesia. Penelitian ini menunjukkan bahwa harmonisasi hubungan kerja dapat ditempuh oleh kedua belah pihak atas kesepakatan, maupun dengan upaya lain yakni campur tangan pemerintah, sebabnya perwujudan harmonisasi hubungan kerja merupakan sustainable process yang membutuhkan rasa tanggung jawab dan komitmen semua pihak. Implementasi nyata tindakan karyawan, pengusaha dan pemerintah untuk menciptakan harmonisasi berpotensi besar tercapainya *Work Life Balance*. Walaupun harmonisasi hubungan akan menciptakan ekosistem dunia kerja yang sehat dan positif, tidak selalu mutlak tercapainya *Work Life Balance*. Menuju target *Work Life Balance* terdapat faktor lain yang mempengaruhinya, seperti penetapan kebijakan perusahaan dan kebutuhan personal karyawan.

Kata kunci: Karyawan; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Harmonisasi; Hubungan Kerja.

Pendahuluan

Dalam lingkup dunia kerja terdapat tiga pihak atau bisa dikatakan sebagai tiga pilar utama penyokong dunia kerja tersebut. Yaitu karyawan sebagai pekerja, pengusaha sebagai pemberi kerja dan pencari keuntungan dalam segi ekonomi, serta pemerintah sebagai pihak penengah atau “jembatan” antara pekerja dan pengusaha. Keterlibatan aktif negara atau pemerintah dalam hal ini erat kaitannya dengan tanggung jawab negara sebagai lawmaker dalam memberi jaminan kepastian hukum terhadap perlindungan hak-hak tenaga kerja (Pambudi and Najicha 2022). Oleh sebab itu, ketiga pihak ini merupakan satu kesatuan yang terikat satu sama lain dan tidak dapat dipisahkan atau dihilangkan salah satunya.

Semua peraturan perundang-undangan yang diundangkan dan dilaksanakan bertujuan untuk mewujudkan hubungan kerja yang harmonis berdasarkan Pancasila (Sudjudiman and Najicha 2020). Hubungan kerja berperan penting yakni sebagai “operator” atau sebagai alat yang menjalankan dan mewujudkan keberhasilan suatu kegiatan dalam dunia pekerjaan. Dengan lahirnya hubungan kerja yang harmonis bagi ketiga pihak tersebut, utamanya adalah pekerja atau karyawan dengan pengusaha, ini dapat menciptakan ekosistem dunia kerja yang sehat dan baik (Rahmi & Suryaningsi, 2022; Widyaningsih & Suryaningsi, 2022; Nurrahman, 2022). Ekosistem kerja yang sehat merupakan cikal bakal karyawan untuk menggapai tujuan prioritasnya, yakni keseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaan atau kerap diucap *Work Life Balance*.

Fisher (2001) menyatakan bahwa *Work Life Balance* atau keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan terjadi jika individu mampu mengalokasikan waktu dan energi yang dimiliki tidak hanya untuk bekerja tetapi juga untuk kehidupan di luar pekerjaannya (Hae and Kusumiati 2020). Penelitian terkait *Work Life Balance* semakin bertambah dan menunjukkan kuantitas karyawan berstatus buruk pada *Work Life Balancenya*. Dengan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan dunia pekerjaan tentu saja akan berimbas pada tingginya tingkat stres pada karyawan. Salah satu permasalahan seperti contoh tersebut berpotensi mempengaruhi kehidupan personal karyawan yakni munculnya anxiety atau rasa tidak tenang pada diri karyawan akibat tidak sesuai ekspektasi peran yang diinginkan dengan realitasnya. Buruknya status tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yaitu berubahnya pola jam kerja pada karyawan, tidak terciptanya harmonisasi hubungan pada lingkungan kerjanya, dan masih banyak faktor-faktor lainnya (Alesandra, 2022; Putri J, 2022).

Dalam penelitian ini, yang menjadi fokus primer adalah terkait peranan harmonisasi hubungan kerja sebagai sumber awal atau manifestasi *Work Life Balance* pada karyawan di Indonesia. Tercapainya *Work Life Balance* dapat memperbesar potensi karyawan untuk menikmati kehidupan pribadinya secara bebas dan leluasa, serta memberikan efek produktivitas dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, seperti halnya yang telah tercantum dalam pasal 1 angka (31) UU Nomor 13 tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan. Berdasarkan uraian awal yang telah dijabarkan pada bagian sebelumnya, maka penulis menyimpulkan beberapa pokok bahasan yang menjadi tujuan dari penelitian ini antara lain terkait bagaimana cara mewujudkan harmonisasi hubungan kerja antara karyawan dengan pengusaha, seberapa pentingnya *Work Life Balance* diperlukan karyawan dan apakah *Work Life Balance* mutlak tercapai apabila harmonisasi hubungan kerja telah terlaksana.

Metode

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian yaitu studi literatur kepustakaan (Library Research). Yaitu serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan memahami, menganalisis, mencatat, serta mengolah bahan penelitian untuk mendapatkan hasil pembahasan dari sebuah fenomena sosial (Zed 2014). Berbagai bahan, sumber, dan data penelitian yang dibutuhkan berasal dari buku, artikel ilmiah, dan sumber-sumber lain di internet yang relevan dengan judul penelitian dan permasalahan yang akan dibahas. Beberapa macam data tersebut dikumpulkan oleh peneliti, serta membandingkan dan mengulas artikel ilmiah penelitian sebelumnya mengenai harmonisasi hubungan kerja dari perspektif hukum ketenagakerjaan dikombinasikan dengan *Work Life Balance* dari perspektif psikologi. Tujuan dari penelitian ini yaitu peneliti ingin mengetahui apakah terlaksananya harmonisasi hubungan kerja merupakan cikal bakal yang bersifat mutlak untuk terciptanya *Work Life Balance* pada karyawan di Indonesia. Berdasarkan tujuan yang akan dicapai, sifat penelitian ini termasuk penelitian deskriptif-analitis. Yaitu melihat dan memaknai suatu gejala fenomena sosial serta memberikan gambaran seluruh konsep yang relevan dengan penelitian secara rinci dan sesuai yang dibahas untuk kemudian dianalisis menjadi sebuah kesimpulan (Khairunnisa and Fatimah 2023). Dalam penelitian ini, penulis akan membatasi ruang lingkup permasalahan hanya sebatas pada bagaimana peranan atau fungsi harmonisasi hubungan kerja di dunia kerja Indonesia secara garis besar.

Hasil dan Pembahasan

Mewujudkan Harmonisasi Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Pengusaha

Hubungan kerja adalah hubungan yang berkekuatan hukum antara pengusaha dengan pekerja atau karyawan yang berdasarkan atas perjanjian kerja yang di dalamnya terdapat unsur pekerjaan, upah dan perintah, sebagaimana yang telah tercantum dalam pasal 1 angka 15 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan, perjanjian kerja yang termuat dalam pasal 1 angka (14) UU Nomor 13 Tahun 2003 berbunyi “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Dalam suatu perjanjian pasti harus terdapat unsur kesepakatan antara pihak-pihak yang bersangkutan, seperti halnya termuat

dalam pasal 1320 KUHPdata. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit atau nyata. Dikarenakan Indonesia adalah negara hukum, maka setiap tindakan atau perbuatan baik rakyat maupun pemerintah yang mewakili negara harus berlandaskan dengan kewenangan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Dalam hubungan kerja sudah semestinya didasarkan dengan landasan Idiil Bangsa Indonesia yaitu Pancasila. Karena pancasila bukan sekedar selaku konsep ideologis bangsa Indonesia, melainkan pula jadi fondasi serta norma hidup warga yang terdapat di tanah air (Fadhila and Najicha 2021).

Dalam suatu hubungan kerja tentu berkaitan erat dengan dinamika-dinamika di dalam lingkup pekerjaan tersebut. Dinamika yang tengah terjadi tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja para karyawan dan tujuan atau target yang ingin diraih oleh pengusaha. Demi terlaksananya tujuan tersebut untuk kepentingan bersama, maka dalam hubungan kerja diperlukan adanya harmonisasi antara pengusaha dan karyawan. Harmonisasi hubungan kerja mengarah pada tindakan atau usaha untuk melahirkan keselarasan dan keserasian serta hubungan yang baik antara kedua belah pihak yang bersangkutan (Laksono, 2022; Alias & Suryaningsi, 2022; Audina, 2022). Dalam pembahasan ini yakni lingkup dunia kerja, yaitu antara pihak pekerja atau karyawan maupun serikat pekerja dengan pengusaha ataupun manajemennya. Tidak lain tujuan utama dari pengupayaan ini adalah agar terwujudnya hubungan kerja yang harmonis, ekosistem dunia kerja yang sehat, munculnya simbiosis kerja yang mutualisme, serta terlaksananya iklim kerja yang positif dan produktif di antara keduanya.

Dengan pemaparan terkait konsep dan tujuannya, bahwa urgensi dalam perwujudan harmonisasi dalam hubungan kerja ini sangat penting. Oleh karena itu, penelitian ini berkesesuaian dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prihadi (2021) yakni agar tercipta harmonisasi di perusahaan, maka pekerja dan pengusaha harus mentaati serta melaksanakan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku, dan perlunya peningkatan peran dan fungsi lembaga pembinaan dan pengawasan bidang ketenagakerjaan (Prihadi 2021). Tindakan yang dapat mewujudkan harmonisasi tersebut dapat ditempuh oleh kedua belah pihak atas kesepakatan bersama, maupun dengan upaya lain yakni dengan kebersamaan campur tangan negara yang dalam hal ini diwakilkan oleh pemerintah, sebabnya perwujudan harmonisasi hubungan kerja merupakan sustainable process yang membutuhkan rasa tanggung jawab bersama dan komitmen dari semua pihak yang terlibat dalam poros dunia kerja. Beberapa langkah yang dapat ditempuh oleh kedua pihak dalam mewujudkan harmonisasi dalam hubungan kerja antara lain sebagai berikut: 1) Adanya pengakuan keberadaan serikat pekerja atau karyawan yang dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan seyogyanya menempatkan dan mengakui eksistensi serikat pekerja sebagai wadah perkumpulan yang mandiri dalam rangka mewujudkan hubungan harmonis antara karyawan dengan perusahaan. Karena kedua belah pihak memiliki kepentingan dan tujuan yang sama, maka hubungan

kerja yang tercipta haruslah dilandasi dengan rasa kepercayaan antar satu dengan yang lain. Perusahaan perlu membuat planning dalam strategi menjalin hubungan dalam intensitas rutin dengan serikat pekerja, membantu pengembangan organisasi dan kegiatan serikat pekerja, serta perusahaan harus komunikatif terhadap para karyawannya; 2) Keberadaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PKB merupakan dasar fundamental hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan di mana mereka bekerja dan merupakan implementasi nyata dalam pasal 1 angka (21) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maka dari itu, peran PKB di sini sangat penting, karena PKB merupakan bagian pokok dari upaya menciptakan hubungan harmonis antara perusahaan dengan karyawan yang secara umum diwakili serikat pekerja. Perusahaan dan serikat pekerja dapat membuat kesepakatan-kesepakatan yang terkait dengan kesejahteraan atau kemakmuran karyawan melalui PKB tersebut. Dikarenakan PKB merupakan hasil diskusi bersama antara perusahaan dengan serikat pekerja. Hal tersebut menyimpulkan bahwa peran PKB di antara kedua belah pihak menjadi sangat penting, yakni sebagai media peraturan atau tata cara pelaksanaan dalam dipenuhinya hak dan memenuhinya kewajiban dari masing-masing pihak. PKB menjadi organ yang vital karena bertujuan untuk menghindari dan mencegah terjadinya tumpang tindih antara hak dan kewajiban yang dimiliki pengusaha maupun karyawan; dan 3) Pembentukan Lembaga Kerjasama Bipartit (LKB). Berkaitan dengan dinamika yang terjadi di dalam perusahaan, dikhawatirkan akan menimbulkan konflik yang berimplikasi pada tidak tercapainya hubungan kerja yang harmonis. Sejalan dengan pasal 106 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, oleh karenanya peran dari Lembaga Kerjasama Bipartit ini menjadi penting karena lembaga tersebut merupakan forum komunikasi dan konsultasi untuk merundingkan mengenai hal-hal ketenagakerjaan di perusahaan. Forum ini beranggotakan dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Dengan keberadaan LKB, langkah tersebut merupakan pencerminan dari sila keempat Pancasila. Pengambilan keputusan berdasarkan musyawarah untuk mencapai mufakat berdasarkan kehendak bersama dan wajib menerima hasil dari pengambilan keputusan yang dibuat bersama dan untuk kepentingan bersama, dengan menjunjung rasa tanggung jawab (Wibowo and Najicha 2022). Lembaga ini bertemu secara periodik untuk membahas pelaksanaan kebijakan terkait kekaryawanan serta menyampaikan beberapa usulan terkait kinerjanya kepada perusahaan dalam rangka menciptakan hubungan yang harmonis.

Beberapa langkah tersebut merupakan upaya untuk mewujudkan harmonisasi dalam hubungan kerja dari segi kedua belah pihak dan secara garis besar saja. Terdapat pula langkah-langkah lain yang berasal dari dalam diri karyawan seperti, kedisiplinan dalam bekerja, mematuhi etika dan standar kebijakan yang berlaku, keterbukaan komunikasi dengan atasan atau pengusaha, adanya rasa tanggung jawab dan profesionalitas dalam mengemban tanggung

jawabnya serta masih terdapat beberapa langkah lain yang dapat diterapkan oleh karyawan dalam keseharian bekerjanya. Penjabaran dari ketiga langkah di atas merupakan satu kesatuan yang berkesinambungan. Dimulai dari pengakuan atas eksistensi serikat pekerja atau karyawan lalu bersambung untuk membuat PKB dengan pihak pengusaha sebagai landasan para karyawan tersebut bekerja sebagaimana mestinya, lalu berlanjut pada pembentukan LKB sebagai wadah atau forum komunikasi yang merupakan perwakilan dari kedua belah pihak untuk menanggulangi atau menyelesaikan konflik yang tidak diinginkan demi mencapai tujuan kemakmuran bersama.

Selanjutnya, keterlibatan aktif dari peran Pemerintah tidak boleh dikesampingkan. Perannya sebagai regulator telah menghasilkan Peraturan Perundang-Undangan yang menjadi dasar dan payung hukum bagi pelaksana hubungan kerja dan menunjang keharmonisannya. Dimulai dari UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hingga UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan sebagai Undang-Undang dari Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Beberapa cara yang dilakukan pemerintah dalam hal ini bertindak sebagai regulator, antara lain: (1) Membuat peraturan perundang-undangan dan menetapkan beberapa kebijakan yang mengikat antara pihak pengusaha dan karyawan. (2) Membuat perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan. (3) Memprogram pelatihan kerja dan membuat pemetaan terkait penempatan tenaga kerja. (4) Membuat langkah pencegahan terjadinya pemutusan hubungan kerja dan membuat program pembinaan dalam bentuk pemberian penghargaan kepada pengusaha maupun karyawan. (5) Mensahkan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. (Kabupaten Lombok Timur 2019)

Peran penting lain dari Pemerintah yakni menjadi mediator, atau pihak ketiga dalam penanganan dan penyelesaian konflik dalam hubungan kerja. Sebagaimana tercantum dalam pasal 4 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Peran ini menambah kemudahan dalam menggapai harmonisasi hubungan kerja. Beberapa tindakan yang diperankan pemerintah antara lain: 1) Menjalankan fungsi yudikasi yakni pengawasan dan melakukan penegakan hukum tentang ketenagakerjaan. Dengan menjadi peran penegak hukum, ini akan berimbang positif kepada karyawan yang selaras dengan tujuan dari hukum itu sendiri. Yakni keadilan, kepastian dan kemanfaatan. Karena dalam hubungan industrial atau hubungan kerja di Indonesia yang berlandaskan Pancasila, perlindungan terhadap pekerja adalah tanggung jawab pemerintah. (Mustofa and Najicha 2023); dan 2) Memberikan fasilitas untuk menyelesaikan hubungan kerja. Pemerintah memiliki peranan dalam hal ini menyerahkan mandatnya melalui Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) yakni mewajibkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi kedua belah pihak. Perselisihan hubungan kerja meliputi adanya pertentangan akibat ketidak sepemahaman antara pengusaha dengan serikat pekerja atau karyawan, ini

mungkin saja imbas dari tidak adanya kata sepakat mengenai hubungan, syarat-syarat, dan atau keadaan pekerja.

Harmonisasi Hubungan Kerja Yang Terlaksana Berbanding Lurus Dengan Tercapainya *Work Life Balance*

Work Life Balance adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan seorang individu, misalkan memiliki waktu lebih untuk bersantai, memiliki hubungan yang baik dengan teman kerja, serta membantu dapat bekerja dengan maksimal (Vyas and Shrivastava 2017). Esensi dari *Work Life Balance* memiliki peranan yang penting bagi setiap pelaku usaha, namun yang ditekankan dalam hal ini adalah karyawan. Tidak lain tujuannya adalah agar karyawan mempunyai kualitas kehidupan pribadi yang setara dengan pekerjaan yang ditekuninya. Dalam penelitiannya (Oyewobi et al. 2019) menyatakan bahwa terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan agar terlaksananya *Work Life Balance*, antara lain: 1) Karyawan memiliki dukungan dari pihak luar dimana dukungan dari pihak luar dapat berasal dari keluarga atau teman selain rekan kerja. Dukungan dari pihak luar akan membantu meningkatkan semangat kerja sehingga memberikan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi; dan 2) Dalam pekerjaan, karyawan harus bertanggung jawab dan profesional sehingga kekhawatiran tentang masalah personal harus dikesampingkan saat bekerja. Kekhawatiran yang terjadi pada karyawan dapat menyebabkan tidak fokus dan menurunkan keseimbangan kehidupan karyawan tersebut.

Kehidupan pribadi karyawan berupa suasana emosi yang dimiliki seorang karyawan apakah ketika ia merasa senang, merasa cemas atau sedang dalam tekanan akan mempengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan (Adiawaty and Bernhard 2023). Pengaruh dari output kualitas kerja karyawan juga akan mempengaruhi sikap dari pengusaha, apakah puas atau tidak atau bahkan mengarah kepada perasaan kecewa. Pada tahap selanjutnya, dengan sikap pengusaha tersebut kepada karyawan akan berdampak pada hubungan kerja antara kedua belah pihak, apakah harmonis atau tidak. Pada poin pertama dalam faktor tersebut mengandung makna secara eksplisit bahwa selain rekan kerja, dukungan dari pihak luar merupakan peran penting yang dapat menunjang keberlangsungan *Work Life Balance*.

Dikarenakan subjek utama dalam penelitian ini adalah karyawan, maka dalam hal ini lebih menekankan bahwa dengan adanya dukungan dari rekan kerja. Hal tersebut akan menjadi titik awal untuk menciptakan ekosistem kerja yang sehat dan meningkatkan produktivitas dalam bekerja serta mengurangi rasa stres maupun anxiety pada diri karyawan. Hal ini berbanding lurus dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan sosial pada orang yang bekerja (Manggaharti and Novianti 2019). Selanjutnya, bersamaan dengan implementasi nyata antara tindakan karyawan, pengusaha dan campur tangan pemerintah untuk menciptakan

harmonisasi kerja, ini mempunyai potensi yang besar untuk tercapainya tujuan prioritas para karyawan, yakni terlaksananya *Work Life Balance*.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan hasil pembahasan, telah diketahui bahwa harmonisasi hubungan kerja memiliki peranan yang vital dan memiliki potensi yang besar terhadap tercapainya *Work Life Balance* khususnya pada karyawan. Dalam realisasinya dibutuhkan kolaborasi dari ketiga pilar penting di atas. Walaupun harmonisasi hubungan akan menciptakan ekosistem dunia kerja yang sehat dan positif, tidak selalu mutlak tercapainya *Work Life Balance* tersebut. Karena dalam menuju target *Work Life Balance* terdapat faktor atau variabel lain yang dapat mempengaruhi ketercapaiannya, seperti penetapan kebijakan perusahaan dan kebutuhan personal karyawan. Perlu diingat pula untuk melakukan pertimbangan dari beberapa elemen sebelum memutuskan kebijakan. Pentingnya keikutsertaan peran pemerintah sebagai penengah dalam menetapkan kebijakan perusahaan agar sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlandaskan Pancasila. Dikarenakan penulis menggunakan metode studi kepustakaan, maka dalam penelitian ini penulis memiliki keterbatasan dalam metode atau tahapan pengumpulan data dan tidak mengetahui kondisi fakta lapangan yang sebenarnya, seperti sampling atau wawancara. Agenda penelitian selanjutnya dapat lebih dikhususkan pada wilayah dan sektor tertentu, karena penelitian ini hanya berfokus secara umum atau garis besar saja yang terjadi di Indonesia.

Daftar Rujukan

- Adiawaty, S., & Bernhard, B. (2023). Pengaruh Dimensi-Dimensi Work-Life Balance Terhadap Kualitas Kerja. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 26(1), 1-12. <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/653>.
- Alesandra, M. P. (2022). Pencegahan Hukum terhadap Aksi Kekerasan Anak di Indonesia. *Nomos : Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, 2(4), 155–161. <https://doi.org/10.56393/nomos.v1i6.603>
- Alias, A. T., & Suryaningsi. (2022). Hukuman Mati Pelaku Tindak Korupsi dalam Perspektif Hukum dan Hak Asasi Manusia. *Nomos : Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, 2(4), 138–147. <https://doi.org/10.56393/nomos.v1i6.601>
- Audina, D. J. (2022). Kesetaraan Gender dalam Perspektif Hak Asasi Manusia. *Nomos : Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, 2(4), 148–154. <https://doi.org/10.56393/nomos.v1i6.602>
- Fadhila, H. I. N., & Najicha, F. U. (2021). Pentingnya Memahami dan Mengimplementasikan Nilai-nilai Pancasila di Lingkungan Masyarakat. *Pro Patria: Jurnal Pendidikan, Kewarganegaraan, Hukum*,

- Hae, I. P., & Kusumiati, R. Y. (2020). Gambaran Work-Life Balance pada Jaksa Wanita yang Telah Berkeluarga. *Psikologi Konseling, 11(1)*. <https://doi.org/10.24114/konseling.v16i1.19144>.
- Kabupaten Lombok Timur, Disnakertrans. "Peran Pemerintah Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," 2019. Tersedia pada: <https://disnakertrans.lomboktimurkab.go.id/baca-berita-162-peran-pemerintah-ketenagakerjaan-dalam-perspektif-undangundang-nomor-13-tahun-2003-tentang-ketenagak.html>, (Diakses 23 September, 2023).
- Khairunnisa, M., & Fatimah, S. (2023). Sistem Proporsional Terbuka dan Tertutup pada Pemilu di Indonesia serta Kelebihan dan Kekurangan. *Jurnal Tana Mana, 4(1)*, 92-100. <https://ojs.staialfurqan.ac.id/jtm/%0ASistem>.
- Kitab Undang – Undang Hukum Perdata, Burgerlijk Wetboek voor Indonesie, (Staatsblad Tahun 1847 Nomor 23).
- Laksono, O. P. (2022). Kajian Terhadap Periodisasi Anggota Legislatif Sebagai Upaya Meminimalisir Kecurangan Pemilu. *Nomos : Jurnal Penelitian Ilmu Hukum, 2(4)*, 129–137. <https://doi.org/10.56393/nomos.v1i6.318>
- Manggaharti, R., & Noviati, N. P. (2019). Keseimbangan kehidupan kerja ditinjau dari dukungan sosial pada pekerja. *Jurnal Studia Insania, 7(1)*, 1-19.. <https://doi.org/10.18592/jsi.v7i1.1997>.
- Mustofa, A. N., & Najicha, F. U. (2023). Implikasi terhadap Hak-Hak Buruh dalam Penerapan Omnibus Law di Indonesia. *Jurnal Rontal Keilmuan Pancasila dan Kewarganegaraan, 9(2)*, 51-59. <https://doi.org/10.29100/jr.v9i2.4351>.
- Nurrahman, A. (2022). Analisis Pemenuhan Hak atas Pelayanan Kesehatan dan Makanan Layak bagi Narapidana di Lembaga Pemasyarakatan. *Nomos : Jurnal Penelitian Ilmu Hukum, 2(3)*, 104–111. <https://doi.org/10.56393/nomos.v1i5.598>
- Oyewobi, L. O., Oke, A. E., Adeneye, T. D., & Jimoh, R. A. (2019). Influence of organizational commitment on work–life balance and organizational performance of female construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management, 26(10)*, 2243-2263. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/ECAM-07-2018-0277>.
- Pambudi, G. Y., & Najicha, F. U. (2022). Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Gema Keadilan, 9(1)*. <https://doi.org/10.14710/gk.2022.16204>.

- Prihadi, D. (2021). Analisis Unsur Yang Mempengaruhi Hubungan Antara Pekerja dan Pengusaha. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 477-482. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i3.477>.
- Putri J, A. A. (2022). Perkawinan Anak di Bawah Umur dalam Sudut Pandang Hak Asasi Manusia. *Nomos : Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, 2(4), 162–173. <https://doi.org/10.56393/nomos.v1i6.604>
- Rahmi, A. H., & Suryaningsi, S. (2022). Pelaku Pelanggaran Hak Asasi Manusia pada Kasus Kekerasan Dalam Rumah Tangga di Kota Samarinda. *Nomos : Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, 2(3), 82–92. <https://doi.org/10.56393/nomos.v1i5.581>
- Sudjudiman, H., & Najicha, F. U. (2020). Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Di Indonesia Dan Singapura. *UIR Law Review*, 4(2), 40-50. [https://doi.org/10.25299/uirlrev.2020.vol4\(2\).6767](https://doi.org/10.25299/uirlrev.2020.vol4(2).6767).
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan sebagai Undang-Undang dari Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856).
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors affecting work life balance-a review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194-200. http://www.pbr.co.in/2017/2017_month/Jan/20.pdf.
- Wibowo, K. A., & Najicha, F. U. (2022). Aktualisasi Pancasila dalam Kehidupan Masyarakat di Era Globalisasi. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 4(1), 22-31. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/3302>.
- Widyaningsih, T., & Suryaningsi, S. (2022). Kajian Perlindungan Hukum Terhadap Data Pribadi Digital Anak Sebagai Hak Atas Privasi di Indonesia. *Nomos : Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, 2(3), 93–103. <https://doi.org/10.56393/nomos.v1i5.582>

Zed, M. (2008). *Metode penelitian kepustakaan*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=zG9sDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA78&dq=zed+mestika&ots=P8gjjUGV-u&sig=t2-mqbUnp5MBIHLlxq6zFC6Kn9c&redir_esc=y#v=onepage&q=zed+mestika&f=false.