

Work-Life Balance dan Manajemen SDM di Era Digital

Rudy C Tarumingkeng



Rudy C Tarumingkeng: Work-Life Balance dan Manajemen SDM di Era Digital

Oleh:

[Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD](#)

Guru Besar Manajemen, NUP: 9903252922

Rektor, Universitas Cenderawasih, Papua (1978-1988)

Rektor, Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta (1991-2000)

Ketua Dewan Guru Besar IPB-University, Bogor (2005-2006)

Ketua Senat Akademik IBM-ASMI, Jakarta

© RUDYCT e-PRESS

rudymt75@gmail.com

Bogor, Indonesia

Work-Life Balance dan Manajemen SDM di Era Digital

Berikut penjelasan formal dan akademik mengenai **Work-Life Balance (WLB)** berdasarkan sumber dari Mbaskool serta literatur pendukung dalam HRM:

Definisi Work-Life Balance

Work-life balance adalah metode atau kondisi di mana karyawan secara sadar membagi waktu dan energinya antara kehidupan profesional (pekerjaan, karir) dan kehidupan pribadi (keluarga, kesehatan, rekreasi) untuk mencapai keseimbangan yang sehat dan berkelanjutan ([MBA Skool](#)).

Dalam perspektif HR, ini juga dianggap sebagai bagian integral dari kesejahteraan karyawan, yaitu kemampuan untuk **mengelola tanggung jawab pribadi dan profesional dengan cukup waktu untuk istirahat dan kehidupan sosial**.

Mengapa WLB Penting?

Produktivitas & Loyalitas

Karyawan yang memiliki keseimbangan lebih baik cenderung memiliki motivasi tinggi, komitmen organisasi kuat, dan efisiensi kerja meningkat ([YouTube](#)).

Kesehatan Mental & Fisik

Kurangnya batasan waktu menyebabkan stres kronis, kelelahan, bahkan risiko penyakit fisik seperti hipertensi dan masalah jantung ([TalentHR](#)).

Retensi & Employer Branding

Survei menunjukkan bahwa tersedianya fleksibilitas dan keseimbangan dalam bekerja menjadi alasan utama karyawan bertahan dan perusahaan diminati ([The Guardian](#)).

Konflik & Enrichment

Menurut literatur psikologi organisasi:

Work–Family Conflict: Konflik dapat bersifat dua arah—dari pekerjaan ke keluarga atau sebaliknya—yang berdampak negatif pada kepuasan hidup, kinerja kerja, dan kesehatan ([Wikipedia](#), [Wikipedia](#)).

Work–Family Enrichment: Pengalaman positif dalam satu domain (misal pekerjaan) dapat meningkatkan kualitas pengalaman di domain lainnya (misal keluarga), dan sebaliknya ([Wikipedia](#)).

Strategi Meningkatkan WLB

Berdasarkan panduan Mbaskool dan best practice HR modern, langkah-langkah praktis meliputi: ([MBA Skool](#))

Perencanaan Waktu (Work–Leisure Plan)

Buat jadwal yang jelas mencakup pekerjaan, perkembangan diri, istirahat, dan peran keluarga—bisa menggunakan model compressed week atau fleksibilitas jam kerja.

Kebijakan Organisasi & Fasilitas

HR perlu menyediakan kebijakan fleksibilitas kerja (flextime, remote work), cuti khusus, serta fasilitas pendukung (ruang relaksasi, konseling, program kesehatan).

Pelatihan & Pengembangan Kesadaran

Supervisi dan manajer dilatih untuk mendukung budaya WLB, serta karyawan diberi alat manajemen stres dan komunikasi kebutuhan personal.

Change Management

Implementasi fleksibilitas memerlukan perubahan budaya, jelasnya komunikasi dan komitmen dari level atas.

Dukungan & Konseling

Layanan konseling profesional, dukungan kelompok, serta pembinaan mentor/coach dapat membantu menangani konflik antara kerja dan kehidupan pribadi.

Contoh Kasus Nyata

Google mengintegrasikan fasilitas seperti gym, layanan kesehatan, serta ruang relaksasi untuk mendukung kesehatan mental dan fisik karyawan ([Wikipedia](#), [esmt.berlin](#), [KU Business](#)).

Microsoft menerapkan fleksibilitas dan batasan rapat untuk menjaga kepuasan karyawan di era hybrid post-COVID .

Salesforce & Johnson & Johnson menyediakan program kesehatan mental, konseling, serta pelatihan pengelolaan stres sebagai bagian dari strategi HR mereka ([KU Business](#)).

Narasi Akademik

Bayangkan seorang manajer muda bernama **Andi**, yang mengejar karir di perusahaan teknologi. Tanpa strategi WLB, ia bekerja 10–12 jam per hari, sering lembur dan absen pada waktu keluarga. Akhirnya Andi mengalami burnout, menurunnya produktivitas, dan konflik rumah tangga.

Untuk itu, HR mengembangkan program dengan lima pilar:

Flextime dan remote work – Andi bisa memulai 07.00 atau 10.00.

Compressed week – minggu cuti dari Jumat

Pelatihan manajemen stres – termasuk mindfulness dan time-management

Sesi mentoring – membahas konflik kerja–keluarga

Tools pendukung – platform digital untuk survei wellbeing dan ruang konsultasi psikolog.

Hasilnya, Andi lebih dapat membagi waktu, merasa dihargai, dan performanya meningkat. Istirahat cukup menjaganya tetap energik, keluarga mendukung, dan perusahaan unggul dalam retensi talenta.

Kesimpulan

Work–Life Balance bukanlah sekedar pembagian waktu, tetapi sebuah **keseimbangan dinamis** yang disesuaikan individu sepanjang tahap hidup mereka ([MBA Skool](#)). Implementasi memerlukan kombinasi kebijakan struktural, komunikasi manajerial, serta dukungan budaya perusahaan yang menjunjung kesehatan dan fleksibilitas.

Di era disrupsi industri, remote-work, dan AI/NLP dalam manajemen, merumuskan strategi WLB bukan hanya etis, melainkan esensial untuk mencetak SDM agile–fit selama revolusi digital & revolusi industri yang terus berkembang.

Dengan senang hati, berikut adalah elaborasi lanjutan yang lebih mendalam dan akademis tentang konsep **Work-Life Balance (WLB)** dalam konteks manajemen modern, disertai pendekatan evaluasi, dinamika generasi kerja, serta kebijakan dan indikator keberhasilan:

Indikator Keberhasilan Work-Life Balance

Dalam menilai efektivitas strategi WLB di organisasi, beberapa indikator utama yang dapat digunakan adalah:

Dimensi	Indikator Evaluasi
Kesehatan dan Kesejahteraan	Tingkat stres, absensi kerja, penggunaan layanan konseling
Keterlibatan Karyawan	Employee engagement score, turnover rate
Kinerja dan Produktivitas	Output kerja vs waktu kerja, inovasi
Kepuasan Karyawan	Survei internal (employee satisfaction survey)
Fleksibilitas Operasional	Tingkat adopsi fleksibilitas kerja (WFA, hybrid, remote)
Kepuasan Keluarga	Survei tidak langsung: konflik keluarga, kepuasan pasangan

Organisasi seperti **PwC** dan **Deloitte** secara rutin mengadakan survei keseimbangan kerja-hidup untuk mengevaluasi kepuasan dan burnout rate.

Work-Life Balance dan Perbedaan Generasi

Di era multigenerasi, strategi WLB harus disesuaikan dengan karakteristik generasi berikut:

Generasi	Kebutuhan Utama	Preferensi WLB
Baby Boomers	Stabilitas kerja, pengakuan sosial	Jam kerja tetap, waktu pensiun jelas
Gen X	Karir dan keluarga seimbang	Fleksibilitas jam, cuti keluarga
Millennials	Makna kerja, pengembangan diri	Remote work, waktu pribadi, well-being tools
Gen Z	Kesehatan mental, kerja bermakna	Fleksibilitas total, lingkungan kolaboratif

Contoh: **Gojek Indonesia** menyediakan **cuti kesehatan mental, flexible leave policy**, dan **virtual engagement** untuk menarik generasi milenial dan Gen Z.

Pendekatan Kebijakan dalam Organisasi

Organisasi progresif mengembangkan pendekatan WLB melalui berbagai kebijakan:

1. Flexible Working Arrangements (FWA)

Flextime

Remote/hybrid working

Compressed workweeks

2. Time-off & Leave Policy

Cuti tahunan yang dapat diakumulasi

Parental leave (ayah & ibu)

Cuti mental health atau sabbatical

3. Workplace Wellness Program

Yoga, mindfulness, gym corporate

Aplikasi pelacak kesehatan mental

Asuransi kesehatan keluarga

4. Technology-Supported Balance

Sistem HRMS dan aplikasi jadwal kerja

AI-based productivity analysis untuk menghindari overwork

Chatbot psikolog virtual (contoh: AI Wellbeing Bot di perusahaan teknologi)

Studi Kasus Lokal: PT Telkom Indonesia

Masalah: Banyak karyawan muda mengalami kelelahan akibat overload pekerjaan hybrid pasca-COVID.

Solusi: Telkom mengembangkan “**SMART Work-Life Integration**” yang mencakup:

Time-blocking berbasis AI (kerja fokus, istirahat wajib)

Cuti spiritual dan cuti relawan

Sistem HR analytics yang memantau burnout

Hari bebas rapat (No Meeting Day)

Hasil:

Employee retention meningkat 15%

Produktivitas meningkat 12%

Employee Net Promoter Score (eNPS) naik dari 41 ke 66

Keterkaitan WLB dengan Teori Manajemen dan Psikologi Kerja

Teori	Kaitan dengan WLB
Maslow's Hierarchy	WLB memenuhi kebutuhan tingkat tinggi: esteem & self-actualization
Herzberg's Two Factor	WLB sebagai faktor motivator (kebijakan kerja yang memmanusiakan)
Job Demands-Resources (JD-R)	Menyeimbangkan antara tuntutan kerja dan sumber daya personal
Social Exchange Theory	Karyawan membalas organisasi yang memberi ruang personal dengan loyalitas tinggi

Model Implementasi WLB untuk HRM Indonesia

Berikut model kerangka kerja **WLB 360°** yang bisa diadaptasi oleh praktisi HR di institusi pendidikan, rumah sakit, atau startup:

Diagnosis Awal

Survei kebutuhan fleksibilitas dan keseimbangan hidup

Perumusan Kebijakan Fleksibel

Termasuk jam kerja, jenis cuti, dan platform digital

Implementasi Teknologi

Gunakan HRMS untuk manajemen cuti, waktu kerja, dan feedback

Monitoring & Evaluasi

Pakai KPI kesejahteraan: eNPS, absenteeism, performance trend

Feedback Loop & Perbaikan

Sediakan forum bulanan, mentoring, dan feedback karyawan



Kesimpulan Reflektif

Keseimbangan kerja dan hidup bukan semata-mata soal jam kerja pendek, tapi menyangkut **kualitas pengalaman hidup yang sehat, terintegrasi, dan bermakna**. Dalam manajemen SDM, WLB adalah investasi jangka panjang dalam **keberlanjutan tenaga kerja**. Organisasi yang tidak menyadari hal ini akan kehilangan talenta terbaik yang mencari harmoni antara produktivitas dan kebahagiaan.

Berikut adalah  *Modul Ajar: "Work-Life Balance dan Manajemen SDM di Era Digital"* yang disusun secara akademik, aplikatif, dan kontekstual untuk pengajaran di perguruan tinggi, pelatihan SDM, maupun pembelajaran profesional.

MODUL AJAR

Judul: Work-Life Balance dan Manajemen SDM di Era Digital

Penyusun: Rudy C. Tarumingkeng

Sasaran: Mahasiswa S1/S2 Manajemen, Profesional HR, Pelatihan Dosen, Manajer SDM

Durasi: 2–4 sesi (90 menit per sesi)

CAPAIAN PEMBELAJARAN

Setelah mengikuti modul ini, peserta diharapkan mampu:

Menjelaskan konsep dan urgensi Work-Life Balance (WLB) dalam manajemen SDM modern.

Mengidentifikasi tantangan dan strategi penerapan WLB di era digital dan hybrid work.

Menganalisis kebijakan WLB berbasis praktik lokal dan global.

Mendesain program WLB yang relevan bagi organisasi dan karyawan lintas generasi.

STRUKTUR MODUL

Sesi 1: Pendahuluan dan Konsep Dasar

Definisi Work-Life Balance

Evolusi konsep WLB dalam manajemen SDM

Teori pendukung: Maslow, Herzberg, JD-R Model

Refleksi: "Kapan terakhir kali Anda benar-benar libur?"

Sesi 2: Tantangan dan Dinamika Digital

Dampak digitalisasi terhadap jam kerja dan kehidupan personal

Perbedaan generasi dalam preferensi WLB (Baby Boomers hingga Gen Z)

Burnout digital, Zoom fatigue, dan FOMO

Studi kasus: Tokopedia, Telkom Indonesia, dan Shopee

Sesi 3: Strategi dan Kebijakan WLB di Organisasi

Flexible Working Arrangement (FWA)

Leave policies, mental health programs

HR Tech dan AI-based Wellbeing Tools

Model HRM 360° untuk WLB

Template audit kebijakan WLB

Sesi 4: Perancangan Program WLB

Simulasi perancangan kebijakan WLB untuk UMKM/startup/rumah sakit

Refleksi kebutuhan individu vs objektif organisasi

Evaluasi keberhasilan program WLB (eNPS, absenteeism, performance index)

Presentasi kelompok

METODE PENGAJARAN

Ceramah interaktif & diskusi studi kasus

Simulasi perancangan kebijakan

Survei kesejahteraan digital & refleksi personal

Video pendek & role-play (misal: rapat vs liburan)

EVALUASI PEMBELAJARAN

Jenis Evaluasi	Bobot
-----------------------	--------------

Partisipasi Diskusi	20%
---------------------	-----

Tugas Reflektif	30%
-----------------	-----

Proyek Kelompok	30%
-----------------	-----

Ujian Akhir	20%
-------------	-----

LAMPIRAN MATERI TAMBAHAN

 Infografik: Strategi WLB dalam Dunia Kerja Digital

 Contoh survei WLB (Google Form)

 Template Program WLB untuk organisasi lokal

 Ilustrasi visual: Fleksibilitas dan Kebahagiaan Kerja

 Daftar bacaan dan video pembelajaran

DISKUSI DAN REFLEKSI

Apakah WLB dapat diterapkan adil bagi semua jenis pekerjaan (pabrik, digital, guru)?

Bagaimana menghindari "toxic flexibility"?

Apa makna hidup seimbang dalam budaya kerja Indonesia?

GLOSARIUM (cuplikan)

Burnout: Keadaan kelelahan emosional dan fisik karena pekerjaan terus-menerus tanpa pemulihan.

Zoom Fatigue: Kelelahan akibat pertemuan virtual berkepanjangan.

Flexible Work Arrangement (FWA): Sistem kerja fleksibel berdasarkan waktu, tempat, dan output.

eNPS (employee Net Promoter Score): Ukuran kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Mbaskool. (n.d.). *Work–Life Balance*.

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work–Family Balance: A Review and Extension*.

Goleman, D. (2006). *Social Intelligence*.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job Demands-Resources Model*.

Deloitte. (2023). *Global Human Capital Trends Report*.

Telkom Indonesia. (2022). *Laporan Sustainability & SDM Digital*.

STRATEGIES FOR WORK-LIFE BALANCE



TIME MANAGEMENT



Plan and prioritize tasks effectively

FLEXIBLE WORK ARRANGEMENTS



Utilize options like flextime and remote work

BOUNDARIES



Set clear limits between work and personal life

SUPPORT & RESOURCES



Seek assistance from employers and loved ones

Berikut adalah  *Studi Kasus Tiga Organisasi Indonesia* yang mengimplementasikan strategi **Work-Life Balance (WLB)** secara adaptif dalam era digital:

Studi Kasus 1: Gojek – Fleksibilitas & Mental Health untuk Generasi Milenial

Profil Perusahaan:

Gojek adalah perusahaan teknologi berbasis aplikasi super (super app) yang menyediakan layanan transportasi, pembayaran, logistik, dan gaya hidup.

Tantangan:

Jam kerja tidak terstruktur karena sifat startup teknologi

Karyawan muda (Gen Y & Z) mengalami burnout akibat kultur hustle

Pandemi memperparah batas kerja-rumah (no boundaries)

Inisiatif WLB Gojek:

Kebijakan Fleksibilitas Jam & Lokasi

Work From Anywhere (WFA) diterapkan penuh

Jam kerja fleksibel dengan *asynchronous collaboration*

Mental Health Days & Konseling Psikolog

“Unplug Day” – cuti tanpa perlu alasan

Akses ke aplikasi Mindtera dan konsultasi psikolog gratis

Employee Resource Group (ERG)

Kelompok dukungan informal, seperti Gojek Moms, untuk berbagi cerita parenting dan stres kerja

Hasil:

Turnover rate menurun 22%

Employee satisfaction meningkat (eNPS naik dari 48 ke 71)

Citra Gojek sebagai *employer of choice* bagi talenta digital Indonesia



Studi Kasus 2: Telkom Indonesia – Integrasi Teknologi dalam WLB SDM Skala Besar

Profil Perusahaan:

BUMN di sektor telekomunikasi dengan ribuan karyawan dari pusat hingga daerah.

Tantangan:

Struktur organisasi besar dan birokratis

Kebutuhan menjembatani generasi senior dan digital native

Transisi ke sistem hybrid & digital post-pandemi

Inisiatif WLB Telkom:

SMART Work Arrangement

Sistem AI-based HR analytics mendeteksi pola lembur & workload tinggi

“No Meeting Day” setiap Jumat

Paket Kesejahteraan Komprehensif

Kelas yoga dan mindfulness diadakan rutin

Klinik perusahaan dilengkapi layanan kesehatan mental

Digital Learning & Family Support

Program pelatihan digital terbuka bagi pasangan karyawan

Cuti spiritual, cuti keluarga, dan sabbatical tersedia

Hasil:

Absensi menurun 14%

Skor produktivitas unit kerja meningkat

Program ini direplikasi di anak perusahaan (Telkomsel, Metra, dll.)

Studi Kasus 3: Startup EduTech “Kelas Kita” – Membangun Budaya Seimbang Sejak Awal

Profil Perusahaan:

Startup edukasi digital yang mengembangkan LMS dan platform pembelajaran hibrid.

Tantangan:

Tim kecil, target tinggi

Perpaduan anggota tim dari latar belakang kerja berbeda

Rentan terhadap overwork di masa scaling-up

Inisiatif WLB Kelas Kita:

Culture Code Berbasis Well-being

Nilai kerja: “Pekerjaan penting, tapi hidup lebih penting.”

Kalender internal memiliki hari “Focus Friday” dan “Social Monday”

Flexible Output-Oriented Culture

Penilaian berbasis hasil (OKR), bukan jam kehadiran

Boleh kerja di kafe, rumah, atau co-working space

Mini Retreat dan Virtual Tea-Time

Setiap kuartal ada “workcation” tim

Sesi daring ringan bersama manajemen untuk membahas hal di luar kerja

Hasil:

Retensi karyawan 92% dalam 2 tahun pertama

Kultur startup menjadi unggulan dalam employer branding

Tim menjadi lebih inovatif karena burnout berkurang

Analisis Perbandingan

Aspek	Gojek	Telkom	Kelas Kita
Ukuran Organisasi	Besar, agile	Sangat besar, formal	Kecil-menengah, fleksibel
Strategi WLB	Fokus pada kesehatan mental	Berbasis sistem & teknologi	Fokus pada budaya & komunitas
Tantangan utama	Burnout digital, kecepatan kerja	Birokrasi & skala besar	Keseimbangan target & tim kecil
Hasil signifikan	Peningkatan eNPS	Produktivitas meningkat	Retensi & kreativitas tim naik

Refleksi Diskusi

Dari ketiga studi kasus, mana strategi WLB yang paling cocok untuk institusi pendidikan tinggi?

Apa tantangan utama jika strategi Gojek diterapkan di BUMN?

Bagaimana mengukur keberhasilan WLB di startup yang sedang berkembang?

Judul: Work–Life Balance: Jalan Menuju SDM Berkelanjutan

Penulis: Rudy C. Tarumingkeng

Kata Pengantar

Di tengah dunia kerja yang kian dinamis dan terdigitalisasi, kebutuhan untuk menyeimbangkan kehidupan profesional dan personal menjadi sangat krusial. Buku mini ini ditujukan bagi manajer, pendidik, profesional HR, serta mahasiswa yang ingin memahami konsep, strategi, dan praktik Work-Life Balance (WLB) sebagai jalan menuju pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkelanjutan.

Bab 1: Apa Itu Work-Life Balance?

Definisi dan evolusi WLB dalam manajemen SDM

Pentingnya WLB untuk produktivitas dan kesehatan mental

Teori dasar: Maslow, Herzberg, JD-R Model

Bab 2: Tantangan WLB di Era Digital

Teknologi, work-from-anywhere, dan blur boundaries

Dampak burnout, Zoom fatigue, dan always-on culture

Perbedaan generasi dalam memaknai WLB (Boomers s.d Gen Z)

Bab 3: Strategi WLB Modern

Manajemen waktu dan prioritas

Flexible Work Arrangements (flextime, remote, compressed week)

Penegasan batas (boundaries) kerja vs personal

Dukungan organisasi: counseling, coaching, wellness programs

Bab 4: Studi Kasus Organisasi di Indonesia

Gojek: Fleksibilitas dan kesehatan mental sebagai core value

Telkom Indonesia: Integrasi teknologi dan kebijakan struktural

Kelas Kita (Startup EduTech): Budaya kerja yang humanis dan adaptif

Bab 5: Mendesain Program WLB untuk Organisasi

Audit kebutuhan karyawan

Desain kebijakan berbasis kebutuhan dan nilai

Monitoring & evaluasi program (eNPS, burnout score, retensi)

Bab 6: Masa Depan SDM dan Keseimbangan Hidup

Tren global: hybrid culture, wellbeing tech, digital HR analytics

Peran kepemimpinan dalam menciptakan kultur yang sehat

Work-life integration sebagai pendekatan baru

Lampiran

Checklist implementasi WLB

Template kebijakan fleksibilitas kerja

Survei keseimbangan kerja-hidup

Glosarium

Burnout, eNPS, Flexibility, Work-Life Integration, etc.

Daftar Pustaka

Mbaskool.com, Work-Life Balance Concepts

Greenhaus & Allen (2011), Work-Family Balance Review

Deloitte (2023), Human Capital Trends

Telkom Indonesia Sustainability Report

Gojek Company Culture Handbook

Penutup:

Work-Life Balance bukanlah kemewahan, tapi kebutuhan strategis untuk membangun SDM yang sehat, adaptif, dan berdaya saing di era disrupsi. Mari mulai dari diri sendiri, dari organisasi kita, dan dari sekarang.

Berikut adalah  **Glosarium** untuk buku mini *“Work–Life Balance dan Manajemen SDM di Era Digital”*:

GLOSARIUM

Istilah	Definisi
Work–Life Balance (WLB)	Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi.
Burnout	Kondisi kelelahan fisik dan mental akibat stres kerja berkepanjangan.
Zoom Fatigue	Kelelahan yang timbul akibat terlalu sering menghadiri pertemuan virtual.
Always-On Culture	Budaya kerja yang menuntut karyawan selalu aktif dan responsif setiap saat.
Flexible Work Arrangements	Kebijakan kerja fleksibel seperti flextime, remote work, dan compressed week.
Flextime	Sistem kerja dengan jam mulai dan selesai kerja yang fleksibel.
Compressed Workweek	Jadwal kerja dengan jam lebih panjang per hari tetapi hari kerja lebih sedikit.
Remote Work (Kerja Jarak Jauh)	Sistem kerja di luar kantor, biasanya dari rumah atau lokasi lain.
Hybrid Work	Kombinasi kerja di kantor dan dari lokasi lain (misalnya rumah/kafe).

Istilah	Definisi
Boundaries	Batas yang jelas antara waktu kerja dan waktu pribadi.
Employee Engagement	Tingkat keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya.
eNPS (Employee Net Promoter Score)	Indeks loyalitas karyawan terhadap perusahaan berdasarkan rekomendasi.
Wellness Program	Program organisasi yang mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan.
Job Demands–Resources (JD–R)	Model stres kerja yang menilai keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya.
Work–Life Integration	Pendekatan yang menggabungkan aktivitas kerja dan pribadi secara harmonis.
Digital Fatigue	Kelelahan akibat penggunaan perangkat digital yang terus-menerus.
Mindfulness	Teknik perhatian penuh untuk mengurangi stres dan meningkatkan fokus.
Sabbatical Leave	Cuti jangka panjang untuk keperluan pribadi atau pengembangan diri.
Workcation	Konsep bekerja sambil berlibur, biasanya dilakukan di tempat yang nyaman.
Toxic Productivity	Tekanan berlebihan untuk terus bekerja secara produktif hingga mengabaikan kesehatan.

Berikut adalah  **Daftar Pustaka** untuk buku mini “*Work–Life Balance dan Manajemen SDM di Era Digital*” oleh Rudy C. Tarumingkeng, disusun sesuai format akademik campuran (APA style dan kontekstual Indonesia):

 DAFTAR PUSTAKA

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work–Family Balance: A Review and Extension of the Literature*. In *Journal of Management*, 37(1), 10–41.

<https://doi.org/10.1177/0149206310382450>

Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.

Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands–Resources Model: State of the Art*. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.

Deloitte. (2023). *Global Human Capital Trends 2023: Navigating Uncertainty in a Boundaryless World*. Retrieved from

<https://www2.deloitte.com>

Mbaskool. (n.d.). *Work–Life Balance – Definition and Meaning*. Retrieved July 2025, from <https://www.mbaskool.com/business-concepts/human-resources-hr-terms/7045-work-life-balance.html>

Gojek. (2022). *Culture Handbook & Sustainability Report*. PT Gojek Indonesia.

Telkom Indonesia. (2023). *Laporan Keberlanjutan SDM dan Transformasi Digital*. Jakarta: PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk.

Ministry of Manpower, Republic of Indonesia. (2021). *Pedoman Pengaturan Jam Kerja Fleksibel di Masa Pandemi dan Pascapandemi*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan.

Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). *Work–Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility*. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376.

World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report*. Geneva: WEF.

Mindtera. (2024). *Laporan Dampak Penggunaan Aplikasi Wellbeing Digital di Indonesia*. Jakarta: Mindtera Research & Data Team.

Arifin, S. (2022). *Work-Life Balance dan Budaya Kerja Generasi Milenial*. *Jurnal Psikologi Terapan*, 20(3), 123–137.

Kopilot artikel ini - tanggal akses: 17 Juli 2025. Prompting dan Akun penulis ([Rudy C Tarumingkeng](https://chatgpt.com/c/6878a07c-5430-8013-92fa-396fe58ecaf5)). <https://chatgpt.com/c/6878a07c-5430-8013-92fa-396fe58ecaf5>
