Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan Volume 6 No.1 Maret 2022
ISSN: 2549-3477 e-ISSN: 2623-1077 DOI : https://doi.org/10.35130/jrimk
https://ejurnal.stimi-bjm.ac.id/index.php/JRIMK

Flexible Working Arrangement, Work-Life Balance dan Kinerja Pekerja Perempuan di Kota Banjarmasin di Tengah Pandemi

Rizky Nastiti[1], Lisandri[2]
[1,2] Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Banjarmasin
Email: rizky@stiei-kayutangi-bjm.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of Flexible Working Arrangement on Work-Life Balance and performance of female workers in Banjarmasin during the pandemic. This research is a quantitative research. The population and sample in this study were 50 female workers who worked in government offices and institutions that had implemented Flexible Working Arrangements during the Covid-19 pandemic. The data was collected by distributing questionnaires both online and in person. Moreover, the data analysis was performed using the regression method. The results of the analysis showed that the Flexible Working Arrangement has an effect on the Work-Life Balance and the performance of female workers in Banjarmasin. This indicates that if Flexible Working Arrangement policy can be implemented properly and provided with supportive working conditions, a balance between work and life as well as a good performance of female workers can be achieved.

Keywords: Flexible Working Arrangement, Work-Life Balance, Performance, Pandemic

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap *Work-Life Balance* dan kinerja pekerja perempuan di kota Banjarmasin selama pandemi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 50 pekerja perempuan yang bekerja di kantor atau lembaga pemerintahan yang pernah menerapkan *Flexible Working Arrangement* selama pandemi Covid-19. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner baik secara *online* maupun secara langsung. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode regresi. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Flexible Working Arrangement* berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* dan kinerja pekerja perempuan di kota Banjarmasin. Hal ini berarti bahwa, apabila kebijakan *Flexible Working Arrangement* dapat dilaksanakan dengan baik dan ditambah dengan kondisi kerja yang mendukung, maka keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan serta kinerja pekerja perempuan yang baik dapat tercapai

Kata Kunci: *Flexible Working Arrangement, Work-Life Balance*, Kinerja, Pandemi

©2022 Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan

PENDAHULUAN

Sejak merebaknya wabah pandemi COVID-19, telah terjadi perubahan lingkungan kerja dalam semalam dan semua pekerja harus cepat beradaptasi dengan situasi baru. Tantangan dalam mengelola urusan keluarga, pekerjaan serta keamanan pribadi tidaklah mudah, dan, sebaliknya, hari demi hari, pekerja menghadapi tantangan dan masalah baru di berbagai bidang. Pandemi COVID-19 telah secara signifikan mengubah lingkungan kerja serta tanggung jawab kerja banyak individu yang memulai bekerja dari rumah atau bekerja jarak jauh. Sebagai salah satu solusinya, berbagai kantor pemerintahan, perusahaan dan tempat kerja menerapkan *Flexible Working Arrangement*, baik berupa *Work from Home* maupun pengaturan jam dan tempat kerja yang *flexible*.

Secara umum *Flexible Working Arrangement* merupakan konsep pengaturan kerja *flexible* dengan mengubah pola bekerja yang memungkinkan bagi pekerja untuk dapat memilih waktu bekerja. Pengaturan tersebut meliputi: 1) Fleksibilitas penjadwalan jam kerja (*Flexible Time*); 2) Fleksibilitas jumlah jam kerja (*Shifting, Job Sharing*); dan 3) Fleksibilitas tempat kerja (*Work from Home*). Kelliher & Anderson (2009), menjelaskan bahwa implementasi *Flexible Working Arrangement* diprediksi dapat menjadi sebuah solusi ke depan untuk meningkatkan kepuasan kerja, komitmen instansi, *Work-Life Balance* dan mendorong pegawai untuk memberikan performa terbaik.

Labih lanjut lagi, Subramaniam et al., (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *Flexible Working Arrangement* memiliki pengaruh

ISSN: 2549-3477 e-ISSN: 2623-1077 DOI : https://doi.org/10.35130/jrimk
https://ejurnal.stimi-bjm.ac.id/index.php/JRIMK

yang baik terhadap *Work-Life Balance* pekerja perempuan di Malaysia. Penelitiannya menyimpulkan bahwa pekerja perempuan yang menerapkan *Flexible Working Arrangement* memiliki hubungan yang lebih baik antara keluara, anak-anak, dan antar saudara. Penerapan *Flexible Working Arrangement* diharap dapat membantu pekerja terutama pekerja perempuan yang harus mengurus anak-anak mereka yang bersekolah secara daring di rumah.

Berdasarkan survey awal yang telah dilakukan, didapatkan bahwa penerapan kebijakan *Flexible Working Arrangement* selama pandemi ini disambut baik oleh pekerja perempuan, terutama bagi mereka yang telah memilki anak usia sekolah. Sebanyak 80% responden menyatakan mereka terbantu dengan kebijakan ini karena mereka bisa menghabiskan lebih banyak waktu untuk menemani anak mereka bersekolah secara daring di rumah. Namun di sisi lain, 60% dari mereka menyatakan bahwa mereka kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan kantor dan tanggungjawab mereka sebagai ibu di rumah. Kondisi ini juga dinilai mempengaruhi kualitas kerja mereka. Hal ini didukung pernyataan Dingel & Neiman (2020) bahwa bekerja dari rumah bukanlah hal yang mudah, apalagi untuk meningkatkan kinerja.

Pada dasarnya kinerja pekerja dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin, efektifitas, dan ketepatan waktu dalam bekerja. Garg & Yajurvedi (2016) mengemukakan bahwa organisasi yang menerapkan *Flexible Working Arrangement* berkesimpulan bahwa perubahan dinamika dan pola kerja yang fleksibel dapat membuat karyawan memiliki aspek *Work Life Balance* yang lebih baik, sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula. Kemudian, Bagaskara et al. (2021) bahwa penerapan *Flexible Working Arrangement* dapat meningkatkan kinerja pekerja namun tidak semua industri ataupun pekerjaan cocok dengan penerapan *Flexible Working Arrangement.*

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa penerapan *Flexible Working Arrangement* pada saat pandemi ini diharapakan dapat berpengaruh baik terhadap *Work-Life Balance* dan kinerja pekerja perempuan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap *Work-Life Balance* dan kinerja pekerja perempuan di kota Banjarmasin.

KAJIAN LITERATUR

Flexible Working Arrangement

Selby et al. (2001) mengemukakan bahwa praktek kerja yang fleksibel telah dihasilkan dari kemajuan perkembangan teknologi khususnya dalam telekomunikasi dan aplikasi komputer. Teknologi komunikasi telah membebaskan perusahaan dan karyawan dari bekerja pada waktu dan tempat yang tetap. Sekarang perusahaan dapat mengadopsi manajemen inovatif strategi untuk produktivitas yang lebih baik dan kondisi kerja yang lebih baik.

Flexible Working Arrangement merupakan sebuah konsep yang memungkinkan pekerja untuk mengelola kinerjanya secara *flexible* namun masih tetap menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Irawati, 2019). Fadhila & Wicaksana (2020) mengemukakan bahwa kebijakan *Flexible Working Arrangement* melalui *Work from Home* maupun waktu kerja yang *flexible* menjadi *alternative* budaya kerja di tengah situasi krisis.

Lebih lanjut lagi, Rifai et al. (2021) mengemukakan kunci untuk tercapainya implementasi tempat kerja yang flexible di era *new normal*, antara lain: komunikasi internal, merumuskan kebijakan, kelayakan, ketersediaan, pengaturan jadwal, kecepatan respon, ukuran produktivitas, peralatan kantor, dukungan teknis, dan lingkungan fisik yang mendukung.

Work-Life Balance

Mathew & Natarajan (2011) menjelaskan bahwa *Work-Life Balance* merupakan suatu keadaan dimana konflik yang dialami karyawan rendah serta perannya di dalam pekerjaan dan keluarga dapat berjalan dengan baik. Sedangkan Greenhaus et al. (2003) memandang *Work-Life Balance* sebagai sejauh mana seorang individu terlibat secara setara—dan sama-sama puas dengan peran pekerjaannya dan peran keluarganya.

Kemudian, Greenhaus et al. (2003) mengemukakan tiga komponen dari *Work-Life Balance*, antara lain:

1) Keseimbangan waktu: jumlah waktu yang sama yang dicurahkan untuk pekerjaan dan peran keluarga.
2) Keseimbangan keterlibatan: tingkat keterlibatan psikologis yang setara dalam pekerjaan dan peran keluarga.
3) Keseimbangan kepuasan: tingkat kepuasan yang setara dengan peran pekerjaan dan keluarga.

Kinerja

Kinerja adalah pencapaian prestasi kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dilaksanakan berdasarkan tujuan kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hasibuan (2019:160)

ISSN: 2549-3477 e-ISSN: 2623-1077 DOI : https://doi.org/10.35130/jrimk
https://ejurnal.stimi-bjm.ac.id/index.php/JRIMK

menyatakan bahwa kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Robbins (2013:260) mengemukakan lima indikator dari kinerja, antara lain:

1) Kualitas kerja mencakup kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pekerja.
2) Kuantitas kerja mencakup jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3) Efektivitas mencakup penilaian pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
4) Kemandirian mengacu pada tingkat dimana pekerja dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain.
5) Komitmen kerja mengacu pada tingkat dimana pekerja mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pekerja terhadap kantor.

Hubungan *Flexible Working Arrangement* dan *Work-Life Balance*

Fleksibilitas di tempat kerja akan terus menjadi hal yang lebih penting bagi pekerja pria dan wanita. Pada awalnya, pekerja mencari fleksibilitas untuk mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Fleksibilitas dalam bekerja akan bermanfaat bagi pekerja karena memungkinkan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan yang lebih *holistic* (Albion, 2004). Penelitian terdahulu oleh Subramaniam et al., (2015), Stefanie et al. (2020), dan Tongam et al. (2021) menyimpulkan bahwa *Flexible Working Arrangement* berpengaruh terhadap *Work-Life Balance*. Selain itu, Dua & Hyronimus (2020) menyatakan bahwa dengan jam dan tempat kerja yang lebih *flexible* memberikan keuntungan bagi pekerja wanita berupa terpenuhinya kualitas kehudupan keluarga dan pribadi yang baik. Sehingga diajukanlah hipotesis:

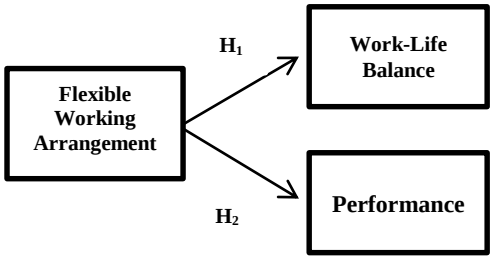
H_1: *Flexible Working Arrangement* berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* pekerja perempuan

Hubungan *Flexible Working Arrangement* dan Kinerja

Penerapan *Flexible Working Arrangement* diajukan sebagai salah satu solusi di tengah pandemi bagi para pekerja, terutama pekerja perempuan untuk terus bekerja, mengurus rumah tangga dan melindungi diri dan keluarga dari penyebaran virus. Peneltian terdahulu oleh Rahman et al. (2020) dan Bagaskara et al. (2021) menyimpulkan bahwa bahwa *Flexible Working Arrangement* berpengaruh terhadap kinerja pekerja. Sehingga diajukanlah hipotesis:

H_2: *Flexible Working Arrangement* berpengaruh terhadap *kinerja* pekerja perempuan

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan *explanatory reasearch*. Dalam penelitian ini peneliti menginvestigasi pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap *Work-Life Balance* dan kinerja. Pada penelitian ini peneliti menetapkan 50 orang pekerja perempuan yang kantornya pernah menerapkan *Flexible Working Arrangement* selama pandemi sebagai sampel, oleh karena itu teknik sampling yang dipakai adalah *Purposive Snowball Sampling*. Responden pertama ditentukan oleh peneliti, kemudian responden tersebut merekomendasikan rekan kerjanya yang juga menjalani *Flexible Working Arrangement* dan sudah menikah dan memiliki anak, untuk menjadi responden berikutnya.

Kuesioner variable *Flexible Working Arrangement* mengadaptasi kuesioner dari Carlson et al. (2010) dan Selby et al. (2001)) yang terdiri atas dua indikator, yaitu: 1) tempat kerja, dan 2) waktu kerja. Sedangkan, kuesioner untuk variabel *Work-Life Balance* diadaptasi dari kuesioner oleh Dua & Hyronimus (2020) yang terdiri atas tiga indikator, yaitu: 1) *time balance*, 2) *involvement balance*, dan 3) *satisfaction balance* (Greenhaus et al., 2003). Selanjutnya, kuesioner variable *Flexible Working Arrangement* mengadaptasi kuesioner dari Gunawan & Franksiska (2020) yang terdiri atas empat indikator, yaitu: 1) kuantitas pekerjaan, 2) kualitas pekerjaan, 3) ketepatan waktu, dan 4) kemampuan kerjasama.

Data dari penelitian ini merupakan data primer yang dikumpulkan dengan teknik observasi, kuesioner, dan wawancara. Sebelum mengadakan pengumpulan data, uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian, setelah terkumpul, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model regresi.

ISSN: 2549-3477 e-ISSN: 2623-1077 DOI : https://doi.org/10.35130/jrimk
https://ejurnal.stimi-bjm.ac.id/index.php/JRIMK

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum peneliti menyebarkan kuesioner, dilakukan terlebih dahulu uji instrumen dengan melibatkan 20 orang responden. Dari hasil uji validitas didapatkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner disimpulkan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,444. Kemudian, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan kuesioner *reliable* karena nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian dapat dilanjutkan dengan menggunakan kuesioner yang telah ditentukan.

Karakteristik Umum Responden

Berikut ini akan disajikan rekapitulasi karakteristik umum responden antara lain:

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

No	Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
1S	Karyawan Swasta	23	46
2	ASN	18	36
3	Dosen	9	18
	Jumlah	50	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 1 menyajikan data karakteristik responden berdasarkan pekerjaan. Di mana bisa dilihat bahwa 46% atau 23 responden merupakan pekerja perempuan yang bekerja pada perusahaan swasta. Sedangkan 35% atau 18 responden merupakan pekerja perempuan yang bekerja pada kantor pemerintahan. Kemudian, 18% atau 9 orang responden berprofesi sebagai dosen di perguruan tinggi swasta di Banjarmasin.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	21 – 30 Tahun	12	24
2	32 – 40 Tahun	28	56
3	41 – 50 Tahun	10	20
	Jumlah	50	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 2 menyajikan data karakteristik responden berdasarkan usia. Di mana bisa dilihat bahwa 24% atau 12 responden berusia 21 – 30 tahun. Sedangkan 56% atau 28 responden berusia 32 – 40 tahun. Kemudian, 20% atau 10 orang responden berusia 41 – 50 tahun.

Analisis Statistik Deskriptif

Deskripsi analisis statistik dari tiap variabel disajikan pada tabel-tabel berikut:

Tabel 3
Statistik Deskriptif Variabel *Flexible Working Arrangement*

Variable	Min	Max	Mean	Std. Deviation
FWA	1	5	3.49	5.285

Sumber: Data primer diolah, 2021

Pada Tabel 3 disajikan data statistik deskriptif variabel *Flexible Working Arrangement* dimana dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden untuk lima item pernyataan adalah 3,49. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa kebijakan *Flexible Working Arrangement* yang telah dijalankan oleh kantor ataupun institusi tempat mereka bekerja sudah baik.

Tabel 4
Statistik Deskriptif Variabel *Work-Life Balance*

Variable	Min	Max	Mean	Std. Deviation
WLB	2	5	3.87	7.461

Sumber: Data primer diolah, 2021

Selanjutnya, pada Tabel 4 disajikan data statistik deskriptif variabel *Work-life Balance* dimana dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden untuk sembilan item pernyataan adalah 3,87. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa mereka sebagai pekerja perempuan mampu menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan rumah dengan baik.

Tabel 5
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

Variable	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kinerja	1	5	3.61	7.771

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berikutnya, Tabel 5 menyajikan data statistik deskriptif variabel kinerja dimana dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden untuk delapan item pernyataan adalah 3,61. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa selama pandemi ini mereka tetap dapat menyelesaikan tugas kantornya dengan baik meskipun mereka juga dituntut untuk mengurus keluarga mereka.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian dua hipotesis yang telah diajukan disajikan pada Tabel 6.

ISSN: 2549-3477 e-ISSN: 2623-1077 DOI : https://doi.org/10.35130/jrimk
https://ejurnal.stimi-bjm.ac.id/index.php/JRIMK

Tabel 6
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	t-Test	Sig.	Keputusan
Flexible Working Arrangement berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* pekerja perempuan	11.506	.000	Diterima
Flexible Working Arrangement berpengaruh terhadap kinerja pekerja perempuan	13.401	.001	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang disajikan pada Tabel 6, dapat dilihat bahwa pada hipotesis pertama mengenai pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap *Work-Life Balance* didapatkan hasil t-test sebesar 11,506 dengan nilai signifikasi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Flexible Working Arrangement* berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* pekerja perempuan di kota Banjarmasin di tengah pandemi.

Tabel 6 juga menyajikan data hasil pengujian hipotesis kedua pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap kinerja didapatkan hasil t-test sebesar 13,401 dengan nilai signifikasi sebesar 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Flexible Working Arrangement* berpengaruh terhadap kinerja pekerja perempuan di kota Banjarmasin di tengah pandemi.

Pembahasan

1) Pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap *Work-Life Balance* pekerja perempuan

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi Variabel *Work-Life Balance*

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.857	.734	.728	3.889

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang disajikan pada Tabel 7 diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjust R Square* sebesar 0,734. Hal ini berarti *Flexible Working Arrangement* berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* pekerja perempuan di kota Banjarmasin sebesar 73,40% sedangkan sisanya sebesar 26,60% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Fleksibilitas dalam bekerja akan bermanfaat bagi pekerja karena memungkinkan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan yang lebih *holistic* (Albion, 2004). Apabila pelaksanaan *Flexible Working Arrangement* dapat dijalankan dengan baik hal ini akan sangat membantu bagi pekerja perempuan yang harus membagi waktu antara menyelesaikan pekerjaan kantor dan mengatur rumah tangga.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *Flexible Working Arrangement* berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* pekerja perempuan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Subramaniam et al., (2015) yang menyimpulkan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel berpotensi mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Selain itu, Dua & Hyronimus (2020) menyatakan bahwa dengan jam dan tempat kerja yang lebih *flexible* memberikan keuntungan bagi pekerja wanita berupa terpenuhinya kualitas kehudupan keluarga dan pribadi yang baik.

2) Pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap kinerja pekerja perempuan

Tabel 8
Uji Koefisien Determinasi Variabel Kinerja

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.888	.789	.785	3.605

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang *disajikan* pada Tabel 8 diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjust R Square* sebesar 0,789. Hal ini berarti *Flexible Working Arrangement* berpengaruh terhadap kinerja pekerja perempuan di kota Banjarmasin sebesar 78,90% sedangkan sisanya sebesar 21,10% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Fleksibilitas dalam bekerja merupakan sebuah konsep yang memungkinkan pekerja untuk mengelola *kinerjanya* secara *flexible* namun masih tetap menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Irawati, 2019). Apabila pelaksanaan *Flexible Working Arrangement* dapat dijalankan dengan baik dan didukung dengan situasi kerja yang kondusif, hal ini akan sangat membantu bagi pekerja perempuan dalam menyelesaikan pekerjaan

kantor meskipun memiliki tanggungjawab sebagai istri dan ibu.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *Flexible Working Arrangement* berpengaruh terhadap kinerja pekerja perempuan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bagaskara et al. (2021). Bagaskara et al. (2021) menyimpulkan bahwa bahwa *Flexible Working Arrangement* berpengaruh terhadap kinerja pekerja. Selain itu, Gunawan & Franksiska (2020) mengemukakan bahwa pekerja yang kantornya menerapkan sistem *kerja* yang fleksibel yang baik, maka tingkat kinerja pekerja tersebut akan diprediksi tinggi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan bahwa:

1) *Flexible Working Arrangement* berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* pekerja perempuan di kota Banjarmasin selama masa pandemi ini. Hal ini berarti jika pelaksanaan *Flexible Working Arrangement* dapat dijalankan dengan baik maka keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pekerja perempuan juga dapat dicapai dengan baik.
2) *Flexible Working Arrangement* berpengaruh terhadap kinerja pekerja perempuan di kota Banjarmasin selama masa pandemi ini. Hal ini berarti jika pelaksanaan *Flexible Working Arrangement* dapat dijalankan dengan baik dan didukung dengan kondisi kerja yang kondusif maka tingkat kinerja pekerja perempuan akan tinggi.

Implikasi

Flexible Working Arrangement merupakan sebuah solusi bagi instansi pemerintah maupun perusahaan swasta untuk tetap beroperasi meski di tengah pandemi yang melanda. Meskipun demikian, di lapangan pelaksanaan *Flexible Working Arrangement* juga mendapatkan keluhan dari beberapa pekerja perempuan, terutama pekerja perempuan yang harus menemani anak mereka belajar secara daring di rumah. Kondisi ini membuat mereka kesulitan untuk membagi tanggungjawab antara menyelesaikan pekerjaan kantor dan pekerjaan di rumah. Beberapa dari mereka menyatakan bahwa sulit untuk menyelesaikan pekerjaan kantor yang dikerjakan di rumah karena sering terganggu dengan pekerjaan rumah.

Oleh karenanya, tercapainya *Work-Life Balance* dari pekerja perempuan, tidak hanya memerlukan pelaksanaan *Flexible Working Arrangement* yang baik, tetapi juga kebijakan kantor yang mendukung, komunikasi yang terjalan baik dengan atasan maupun rekan kerja, serta kondisi kerja yang kondusif. Tidak dapat dipungkiri pula bahwa dukungan dari keluarga, seperti suami, orang tua ataupun saudara sangat diperlukan oleh pekerja perempuan, terutama bagi mereka yang memiliki tanggungjawab terhadap keluarga dan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Albion, M. J. (2004). A Measure of Attitudes Towards Flexible Work Options. *Australian Journal of Management*, *29*(2), 275–294. https://doi.org/10.1177/03128962040290020 7

Bagaskara, A. I., Hilmaina, & Kamal, I. (2021). influence of flexible work arrangement and work work-life balance. *AFEBI Management and Business Review*, *6*(1), 73–85.

Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Michele Kacmar, K. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, *25*(4), 330–355. https://doi.org/10.1108/02683941011035278

Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? *Journal of Public Economics*, *189*, 104235. https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.10423 5

Dua, M. H. C., & Hyronimus. (2020). Pengaruh work from home terhadap work-life balance pekerja perempuan di kota ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)JMBI UNSRAT)*, *7*(2), 247–258.

Fadhila, A. A., & Wicaksana, L. (2020). Sistematik Review: Fleksibel Working Arrangement (FWA) Sebagai Paradigma Baru ASN Di Tengah Pandemi Covid-19. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, *15*(2), 111. https://doi.org/10.20961/sp.v15i2.44542

Garg, P., & Yajurvedi, D. N. (2016). Impact of Work-Life Balance Practices on Employees Retention and Organizational Performance – A Study on IT Industry Impact of Work-Life Balance Practices on Employees Retention

and Organizational Performance – A Study on IT Industry. *Academia.Edu*, *July*, 105–108. https://www.academia.edu/download/57058976/IJAR_preeti_garg.pdf

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, *63*(3), 510–531. https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8

Gunawan, T. M. E., & Franksiska, R. (2020). the Influence of Flexible Working Arrangement To Employee Performance With Work Life Balance As Mediating Variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *308*(3), 308–321. http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Irawati, E. (2019). Menyongsong Flexible Working Arrangement Bagi Asn. *Jurnal Analis Kebijakan*, *3*(1), 108–113. http://jak.lan.go.id/index.php/jurnalpusaka/article/download/57/48/

Mathew, R. V, & Natarajan, P. (2011). An Exploratory Study on the Work-Life Balance of Women Entrepreneurs in South India. *Asian Academy of Management Journal*, *16*(2), 77–105.

Rifai, A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2021). Keys To Successful Implementation of Flexible Working Space As a New Rormality in Public Organizations. *Business Review and Case Studies*, *2*(1), 23–35. https://doi.org/10.17358/brcs.2.1.24

Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks.

Selby, C., Wilson, F., Korte, W., Millard, J., Draft, W. C.-, April, undefined, & 2001, undefined. (2001). Flexible working handbook. *Virtech-Bg.Com*, *April*. https://virtech-bg.com/bg-telework/Handbook-English.pdf

Stefanie, K., Suryani, E., & Maharani, A. (2020). Flexible Work Arrangement , Work Life Balance ,. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, *4*(3), 1725–1750.

Subramaniam, A. G., Overton, B. J., & Maniam, C. B. (2015). Flexible Working Arrangements, Work Life Balance and Women in Malaysia. *International Journal of Social Science and Humanity*, *5*(1), 34–38. https://doi.org/10.7763/ijssh.2015.v5.417

Tongam, E. G., Linardy, M. F. E., Saputra, M. K., & Saputra, N. (2021). Meneropong Work-Life Balance selama Covid-19: Studi Kasus Aparatur Sipil Negara di Jakarta Pusat. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, *2*(2), 77–95. https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.433

Wahyudi Rahman, M. F., Kistyanto, A., & Surjanti, J. (2020). Flexible Work Arrangements in Covid-19 Pandemic Era, Influence Employee Performance: the Mediating Role of Innovative Work Behavior. *International Journal of Management, Innovation & Entrepreneurial Research*, *6*(2), 10–22. https://doi.org/10.18510/ijmier.2020.622

Profil Penulis

1. **Rizky Nastiti, S.Pd., M.M**., Keilmuan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Indonesia Banjarmasin, Jl. H. Hasan Basry No. 9-11, Banjarmasin – 70123
   Email: rizky@stiei-kayutangi-bjm.ac.id.
2. **Lisandri., S.E., M.M**., **Ak**., **C.A**. Keilmuan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Indonesia Banjarmasin, Jl. H. Hasan Basry No. 9-11, Banjarmasin – 70123
   Email: lisandri@stiei-kayutangi-bjm.ac.id.