

"PARADOKS FLEKSIBILITAS: EVALUASI PROSEDUR RIGHT TO DISCONNECT DALAM MENJAGA WELL-BEING KARYAWAN ERA DIGITAL"

M. Ilham Ainun Najib¹, Siti Aimah²

Universitas KH. Mukhtar syafa'at Banyuwangi

Alamat e-mail : Ilhamainunnajib270795@gmail.com¹, sitiaimah1@iaida.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to evaluate the effectiveness of "Right to Disconnect" procedures in safeguarding employee psychological well-being amidst the dynamic demands of digital work. Employing a qualitative research method with a descriptive case study approach, data were collected through in-depth interviews with twenty employees in the creative and technology sectors operating under hybrid work systems, and supplemented by an analysis of internal company policy documents. Data analysis utilized an interactive model, while data validation relied on triangulation. The findings reveal a "flexibility paradox," wherein the freedom afforded by digital work schedules often destructively blurs the boundaries between private and professional spheres. Formal implementation of Right to Disconnect procedures proved effective in reducing anxiety caused by technostress and preventing burnout; however, its success hinges heavily on organizational cultural commitment and strict internal regulations to ensure the right does not remain merely a rule on paper. Theoretically, this study enriches human resource management literature regarding digital work boundaries in developing countries; practically, it offers tactical recommendations for corporate policymakers and HR practitioners to formulate work procedures that are more human-centric, adaptive, and sustainable in the era of digital transformation.

Keywords: *Flexibility Paradox, Right to Disconnect, Employee Well-being, HR Management, Digital Era.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas prosedur Right to Disconnect (hak untuk memutuskan sambungan dari komunikasi kerja) dalam menjaga kesejahteraan psikologis (well-being) karyawan di tengah tuntutan kerja digital yang dinamis. Menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus deskriptif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap dua puluh karyawan sektor industri kreatif dan teknologi yang menerapkan sistem kerja hibrida, serta diperkuat dengan analisis dokumen kebijakan internal perusahaan. Analisis data menggunakan interaktif model, validasi data menggunakan tringulasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya "paradoks fleksibilitas", di mana kebebasan waktu kerja digital justru sering kali mengaburkan batas ruang privat dan profesional secara destruktif. Implementasi prosedur Right to Disconnect secara formal terbukti

mampu mereduksi kecemasan akibat technostress dan mencegah fenomena burnout, namun efektivitasnya sangat bergantung pada komitmen budaya organisasi dan ketegasan regulasi internal agar hak tersebut tidak sekadar menjadi aturan di atas kertas. Kontribusi penelitian ini secara teoritis memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia mengenai batas kerja digital di negara berkembang, sedangkan secara praktis memberikan rekomendasi taktis bagi para pembuat kebijakan perusahaan dan praktisi HR dalam merumuskan standarisasi prosedur kerja yang lebih humanis, adaptif, dan berkelanjutan di era transformasi digital.

Kata Kunci: Paradoks Fleksibilitas, Right to Disconnect, Well-being Karyawan, Manajemen SDM, Era Digital.

A. Pendahuluan

Fenomena always-on culture atau budaya selalu siaga dalam ekosistem kerja digital di Indonesia telah menciptakan normalisasi baru yang mengaburkan batas antara waktu kerja dan waktu pribadi.(Mdhluli, 2025) Karyawan merasa memiliki kewajiban tidak tertulis untuk segera merespons pesan terkait pekerjaan, seperti melalui WhatsApp atau email, meskipun pesan tersebut dikirimkan di luar jam kerja resmi atau pada akhir pekan.(Farivar et al., 2024) Alasan utama di balik perilaku ini adalah adanya kekhawatiran laten akan dinilai tidak loyal, tidak profesional, atau takut kehilangan kesempatan karier jika mereka memilih untuk tidak acuh.(Santoro, 2021) Bukti di lapangan menunjukkan bahwa mayoritas pekerja digital di kota-kota

besar sering kali menerima instruksi kerja operasional pada malam hari, yang secara psikologis memaksa mereka tetap berada dalam mode berpikir taktis tentang pekerjaan.(Cameron, 2024) Kesimpulannya, ketiadaan batasan digital yang jelas ini mengonfirmasi bahwa teknologi tidak sekadar alat bantu kerja, melainkan instrumen yang mendefinisikan ulang ruang privat karyawan menjadi ruang kerja yang permanen.

Paradoks fleksibilitas waktu yang ditawarkan oleh sistem kerja remote atau hybrid pada kenyataannya justru bertransformasi menjadi beban kerja yang lebih intensif dan melelahkan.(Vassiley et al., 2025) Waktu luang yang seharusnya didapatkan dari pemangkasan mobilitas harian atau kemacetan jalanan, justru sering kali

diokupasi oleh rapat-rapat daring tambahan yang dijadwalkan secara beruntun tanpa jeda yang memadai.(Koroma et al., 2014) Alasan dari pergeseran ini adalah persepsi manajemen yang menganggap bahwa selama karyawan berada di rumah, mereka selalu memiliki ketersediaan waktu untuk berkoordinasi kapan saja. (Pearlson & Saunders, 2001) Fakta empiris memperlihatkan terjadinya lonjakan durasi jam kerja riil harian yang melebihi standar regulasi ketenagakerjaan, di mana karyawan kerap kali masih terjebak di depan layar laptop hingga larut malam.(Gregg, 2013) Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas tanpa regulasi internal yang ketat justru menjadi bumerang yang mengorbankan hak istirahat karyawan demi mengejar target efisiensi organisasi yang semu.(Kossek et al., 2015)

Tingginya angka pemisahan diri yang buruk dari pekerjaan (poor detachment) secara linier berkontribusi terhadap penurunan derajat kesehatan mental dan peningkatan kasus burnout kronis di kalangan pekerja digital.(Zinke et al., 2024) Ketika pikiran seseorang secara

konstan terus terikat pada tuntutan profesi tanpa adanya fase pemulihan (recovery) yang cukup, sistem saraf akan mengalami kelelahan yang berdampak pada gangguan kecemasan dan insomnia.(Techera et al., 2016) Kondisi ini dipicu oleh belum adanya kebijakan hukum yang kuat di tingkat nasional yang secara spesifik mengatur hak karyawan untuk memutuskan sambungan digital secara legal selepas jam kantor.(Vassiley et al., 2025) Banyak praktisi HR dan psikolog industri melaporkan terjadinya tren peningkatan keluhan stres kerja di mana karyawan merasa terjebak dalam lingkaran kecemasan digital yang tiada habisnya.(Von Bergen & Bressler, 2019) Kesimpulan dari fenomena ini menegaskan bahwa intervensi kebijakan formal seperti Right to Disconnect sudah bukan lagi sekadar fasilitas kesejahteraan tambahan, melainkan sebuah kebutuhan mitigasi risiko kesehatan yang mendesak.(ZLATANOVIĆ & Škobo, 2023)

Terdapat kesenjangan kekuasaan (power asymmetry) yang sangat timpang antara manajemen perusahaan dan karyawan operasional dalam menentukan

boundaries atau batasan komunikasi di luar jam kerja. Karyawan yang berada pada posisi bawah hirarki organisasi cenderung tidak memiliki posisi tawar untuk menolak atau mengabaikan instruksi digital dari atasan yang masuk pada waktu istirahat mereka.(Sabuhari & Arilaha, 2025) Alasan ketundukan ini berakar pada struktur budaya kerja paternalistik yang masih kental, di mana kepatuhan mutlak terhadap instruksi pimpinan diidentifikasi sebagai tolok ukur utama kinerja yang baik.(Wu et al., 2016) Bukti sosial menunjukkan bahwa jarang sekali ada karyawan yang berani mengajukan keluhan resmi mengenai gangguan komunikasi malam hari karena khawatir akan sanksi sosial atau penilaian negatif pada evaluasi akhir tahun.(Marshall, 2013) Walhasil, fakta ini menyimpulkan bahwa hak untuk memutuskan sambungan tidak akan pernah bisa terwujud secara organik dari bawah, melainkan harus diinisiasi dan dilindungi melalui prosedur formal yang diturunkan oleh manajemen puncak.

Organisasi yang mulai menerapkan prosedur Right to Disconnect secara parsial masih sering menghadapi tantangan berat

berupa resistensi budaya internal yang belum siap berubah.(Alvesson & Sveningsson, 2024) Sebuah aturan tertulis yang melarang pengiriman pesan kerja di atas jam tujuh malam sering kali menjadi tidak efektif karena kebiasaan mengirim tugas mendadak dari para pengambil keputusan masih terus berjalan.(Ferner, 1995) Alasan kegagalan implementasi ini disebabkan karena kebijakan baru tersebut tidak dibarengi dengan restrukturisasi beban kerja dan perubahan pola pikir mengenai manajemen waktu yang efektif di tingkat manajerial.(Beynon, 2002) Bukti nyata menunjukkan bahwa meskipun ada edaran resmi mengenai hak libur, indikator kinerja utama (KPI) yang dipatok terlalu tinggi tetap memaksa karyawan melanggar aturan tersebut demi menyelesaikan kewajiban mereka.(Uddin et al., 2021) Kesimpulannya, efektivitas prosedur pelepasan digital ini tidak hanya membutuhkan dokumen regulasi yang rapi, melainkan menuntut transformasi menyeluruh pada budaya organisasi dan komitmen kepemimpinan yang konsisten.(Thomson et al., 2017)

Studi literatur global menunjukkan bahwa konsep Right to Disconnect pertama kali mendapatkan

legitimasi hukum yang kuat di Prancis melalui Loi El Khomri pada tahun 2017, yang mewajibkan perusahaan dengan lebih dari lima puluh karyawan untuk menegosiasikan batasan penggunaan perangkat digital. Alasan pengundangan ini didasarkan pada temuan akademis yang konsisten mengenai bahaya cyberloafing, technostress, dan erosi batas kehidupan kerja (work-life blurring) akibat penetrasi teknologi informasi yang tidak terkendali. Bukti empiris dalam berbagai jurnal manajemen sumber daya manusia internasional mengonfirmasi bahwa intervensi regulasi ini secara signifikan mampu menurunkan tingkat kelelahan emosional dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kesimpulannya, literatur modern memandang bahwa standarisasi prosedur pemutusan sambungan digital merupakan instrumen hukum yang valid dan efektif dalam memitigasi risiko psikososial di era kerja kontemporer.

Meskipun efikasinya terbukti tinggi di beberapa negara maju, literatur mengenai penerapan Right to Disconnect di negara berkembang, khususnya dengan budaya kerja kolektivistis seperti Indonesia, masih

menunjukkan adanya gap penelitian yang besar. Alasan utamanya adalah adanya benturan antara regulasi formal dan budaya paternalistik yang cenderung menuntut fleksibilitas tanpa batas dari tenaga kerja demi efisiensi ekonomi. Beberapa studi literatur terkini mengungkapkan bahwa tanpa adanya dukungan dari agile leadership dan reorientasi budaya organisasi, kebijakan tertulis mengenai hak digital ini sering kali hanya menjadi pemanis administratif yang tidak operasional di lapangan. Bukti-bukti dari riset terdahulu menyimpulkan bahwa keberhasilan adopsi prosedur ini sangat bergantung pada kontekstualisasi regulasi yang mampu menjembatani antara kebutuhan produktivitas perusahaan dan hak atas kesejahteraan psikologis pekerja.

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada dekonstruksi fenomena "paradoks fleksibilitas" melalui evaluasi prosedur Right to Disconnect yang ditempatkan secara spesifik dalam konteks budaya kerja kolektivistis dan paternalistik di Indonesia. Berbeda dengan riset terdahulu yang mayoritas berfokus pada implementasi regulasi ini di negara-negara Barat dengan budaya

individualis, penelitian ini mengisi celah literatur (research gap) dengan menganalisis bagaimana struktur hirarki dan tuntutan loyalitas tak tertulis di ekosistem digital lokal memengaruhi efektivitas kebijakan tersebut. Selain itu, studi ini mengintegrasikan aspek teknis prosedur operasional HR dengan dinamika psikologis pekerja di era hibrida, sehingga menghasilkan model konseptual baru mengenai batasan kerja digital yang lebih humanis dan kontekstual bagi negara berkembang.

Urgensi penelitian ini sangat mendesak seiring dengan melonjaknya kasus burnout kronis dan gangguan kesehatan mental di kalangan pekerja digital akibat hilangnya batas antara ruang kerja dan kehidupan pribadi. Jika tidak segera diintervensi melalui evaluasi prosedur Right to Disconnect yang rigid, maka hilangnya kesejahteraan (well-being) karyawan ini akan berdampak sistemik pada penurunan produktivitas nasional, tingginya angka turnover industri, serta kerugian ekonomi jangka panjang bagi keberlanjutan organisasi di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas prosedur

Right to Disconnect (hak untuk memutuskan sambungan dari komunikasi kerja) dalam menjaga kesejahteraan psikologis (well-being) karyawan di tengah tuntutan kerja digital yang dinamis.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini diterapkan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus deskriptif untuk mengeksplorasi fenomena paradoks fleksibilitas secara mendalam dan kontekstual. Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat memahami realitas subjektif karyawan mengenai penerapan prosedur Right to Disconnect dalam lingkungan kerja hibrida yang sesungguhnya. Melalui studi kasus deskriptif, dinamika interaksi antara kebijakan formal perusahaan dan pengalaman psikologis harian para pekerja dapat diurai secara komprehensif tanpa adanya intervensi atau manipulasi terhadap kondisi lingkungan penelitian. SMA Negeri 1 Cluring dipilih karena guru menghadapi beban kerja digital ganda dari aplikasi kedinasan dan koordinasi wali murid hingga luar jam kerja.

Proses pengumpulan data primer dilakukan melalui teknik

wawancara mendalam yang melibatkan dua puluh orang karyawan yang bekerja aktif di sektor industri kreatif dan teknologi digital. Pemilihan informan didasarkan pada karakteristik pekerjaan mereka yang memiliki eksposur tinggi terhadap sistem kerja hibrida dan komunikasi digital yang intensif. Untuk memperkuat akurasi dan kredibilitas data primer tersebut, peneliti juga melakukan pengumpulan data sekunder melalui analisis dokumen yang mencakup kebijakan internal, regulasi jam kerja, serta panduan operasional standardisasi komunikasi yang berlaku di perusahaan terkait. Berikut adalah rancangan tabel informan penelitian yang disesuaikan dengan lokus SMA Negeri 1 Cluring untuk mendukung keabsahan data kualitatif pada judul penelitian Anda.

Tabel Informan

Kode Informan	Jabatan / Peran di SMAN 1 Cluring	Masa Kerja	Karakteristik Beban Kerja Digital / Alasan Pemilihan
IF-01	Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum	> 8 Tahun	Mengelola penjadwalan digital, koordinasi instruksi dinas yang dinamis, dan siaga komunikasi 24/7 dengan kepala

			sekolah dan guru.
IF-02	Urusan Humas / Pengelola Media Sosial Sekolah	4 Tahun	Memiliki intensitas tinggi dalam mengelola komunikasi publik, publikasi digital, dan merespons pertanyaan wali murid di luar jam kerja.
IF-03 s.d IF-07	Guru Kelas / Wali Kelas IX & X (5 Orang)	3 - 12 Tahun	Menghadapi beban ganda berupa grup koordinasi paguyuban wali murid, konseling siswa via WhatsApp, dan pengisian administrasi mengajar digital malam hari.
IF-08 s.d IF-12	Guru Mata Pelajaran Produktif/ Ujian (5 Orang)	5 - 15 Tahun	Sering terjebak dalam pembuatan modul digital, koreksi tugas daring, dan koordinasi MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) berbasis aplikasi.
IF-13 s.d IF-16	Guru Penggerak / Anggota Tim Mutu (4 Orang)	2 - 6 Tahun	Terikat pada platform Merdeka Mengajar (PMM), pengerjaan proyek kementerian, dan webinar wajib yang sering

			menyita waktu akhir pekan.
IF-17 s.d IF-19	Staf Tata Usaha / Administrasi (3 Orang)	4 - 10 Tahun	Bertanggung jawab penuh pada operasional Dapodik, persuratan digital, dan pelaporan keuangan sekolah yang membutuhkan sinkronisasi sistem hingga larut malam.
IF-20	Kepala Tata Usaha / Perwakilan Manajemen HR	> 10 Tahun	Berperan sebagai penentu kebijakan operasional internal, pembagi beban kerja, dan evaluator prosedur kehadiran/disiplin pegawai.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menerapkan model interaktif yang berlangsung secara siklis dan terus-menerus selama proses penelitian berjalan. Tahapan analisis dimulai dari reduksi data untuk menyaring dan mengelompokkan informasi mentah hasil wawancara, dilanjutkan dengan penyajian data (data display) dalam bentuk matriks deskriptif atau narasi yang sistematis untuk melihat pola hubungan. Tahap akhir dari model

interaktif ini adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, di mana makna-makna yang muncul dari data diuji kembali ketepatannya agar menghasilkan temuan yang kuat mengenai efektivitas prosedur pelepasan digital.

menjamin keabsahan dan validitas data yang telah dikumpulkan, peneliti menerapkan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode dalam menguji konsistensi informasi. Triangulasi dilakukan dengan cara membandingkan dan menyilangkan data hasil wawancara mendalam antar-karyawan, serta mengonfirmasikannya dengan bukti-bukti tekstual yang ditemukan dalam dokumen kebijakan internal organisasi. Proses pengujian silang yang ketat ini berfungsi untuk meminimalkan subjektivitas peneliti, mengeliminasi bias personal informan, serta memastikan bahwa kesimpulan akhir yang ditarik benar-benar mencerminkan realitas empiris di lapangan.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Kebisuan Digital Akibat Struktur Paternalistik Sekolah

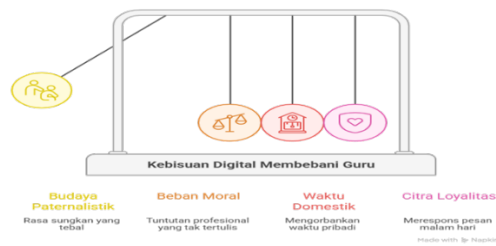
Hasil penelitian di SMAN 1 Cluring mengungkap adanya hambatan kultural yang kuat bagi guru untuk mempraktikkan pelepasan digital secara mandiri. Meskipun tidak ada aturan tertulis dari kepala sekolah yang mewajibkan respons instan di malam hari, struktur birokrasi dan budaya paternalistik khas instansi pendidikan daerah membuat para guru merasa tabu untuk mengabaikan pesan dari pimpinan atau dinas pendidikan. Kebisuan digital (digital silence) terjadi karena adanya kecemasan laten bahwa tindakan tidak merespons instruksi di luar jam kerja akan diinterpretasikan sebagai bentuk ketidakpatuhan, penurunan loyalitas, atau kinerja yang buruk. Akibatnya, prosedur Right to Disconnect secara informal gagal terbentuk secara organik dari level staf karena adanya ketimpangan relasi kuasa yang membuat guru memilih mengorbankan waktu istirahat mereka demi menjaga citra profesional di mata manajemen.

Berikut adalah kutipan transkrip wawancara mengenai kebisuan digital guru:

"Wah, kalau jujur sebenarnya ingin sekali saya abaikan, Mas. Tapi kenyataannya tidak berani. Di sini kan

kultur sungkannya kuat sekali, apalagi kalau yang mengirim pesan itu bapak atau ibu wakil kepala sekolah, atau bahkan instruksi langsung dari Kepala Sekolah lewat grup. Meskipun beliau-beliau tidak pernah bilang 'ini harus dibalas sekarang juga', tapi ada beban moral tersendiri. Kalau kita tidak langsung merespons, rasanya seperti dicap tidak loyal, tidak cekatan, atau kurang komitmen sama sekolah. Jadi, ya mau tidak mau, sambil menemani anak belajar di rumah atau pas mau tidur, HP tetap di tangan untuk memastikan semua instruksi dari atasan sudah direspons dengan aman."

Pernyataan tersebut mengonfirmasi adanya kebisuan digital akibat budaya paternalistik dan rasa sungkan yang tebal. Meskipun tidak ada paksaan formal, ketimpangan relasi kuasa memicu beban moral laten pada guru. Mereka terpaksa merespons pesan malam hari demi menjaga citra loyalitas, sehingga mengorbankan waktu domestik akibat tuntutan profesional yang tak tertulis.



Gambar 1: Kebisuan Digital Membebani Guru

Berdasarkan diagram ayunan Newton tersebut, fenomena "Kebisuan Digital Membebani Guru" digambarkan sebagai sebuah efek domino psikologis yang saling berkaitan erat. Budaya paternalistik yang mengakar kuat pada instansi pendidikan melahirkan rasa sungkan yang tebal di kalangan guru terhadap pihak manajemen sekolah. Tekanan kultural ini kemudian berbenturan menjadi beban moral tersendiri berupa tuntutan profesional yang tak tertulis, yang memaksa guru tetap bersiaga secara digital. Akibat dari benturan tuntutan ini, guru terpaksa mengorbankan waktu domestik dan hak istirahat pribadi mereka di rumah. Pada akhirnya, seluruh siklus ini bermuara pada keharusan untuk selalu merespons pesan malam hari demi mempertahankan citra loyalitas dan kinerja profesional di mata atasan.

2. Tekanan Ganda Paguyuban Wali Murid dan Aplikasi Kedinasan

Temuan lapangan menunjukkan adanya beban kerja digital ganda (double digital burden) yang sangat spesifik melanda para pendidik, khususnya yang mengemban tugas sebagai wali kelas di SMAN 1 Cluring. Di satu sisi, guru dituntut menyelesaikan sinkronisasi data pada berbagai sistem administrasi seperti Platform Merdeka Mengajar (PMM) dan e-Rapor yang kerap mengalami kendala jaringan pada jam kerja sehingga memaksa pengerjaan di malam hari. Di sisi lain, grup WhatsApp paguyuban wali murid menciptakan saluran komunikasi tanpa batas waktu, di mana wali murid milenial sering kali mengirimkan pertanyaan atau pengaduan terkait akademik anak pada jam istirahat. Paradoks fleksibilitas di sini terlihat nyata ketika teknologi penunjang yang awalnya dirancang untuk mempermudah koordinasi, justru berubah menjadi saluran intervensi konstan yang mengikis habis batas ruang domestik guru.



Gamabar 2: Kedinasan

3. Kelelahan Tekno-Emosional Akibat Tuntutan Smart Kampung

Implementasi program daerah Kabupaten Banyuwangi yang berbasis digitalisasi pelayanan ikut membentuk pola kerja di SMAN 1 Cluring, namun sekaligus memicu kelelahan tekno-emosional (*techno-emotional exhaustion*) yang akut pada tenaga kependidikan atau staf tata usaha. Sebagai bagian dari ekosistem pendidikan yang dituntut adaptif terhadap standarisasi pelayanan digital yang cepat, staf tata usaha wajib memastikan validitas data Dapodik dan persuratan digital tetap diperbarui tanpa celah keterlambatan. Aliran data yang bersifat dinamis ini memicu stres teknologi (*technostress*) karena para staf merasa ponsel mereka telah berubah menjadi "kantor berjalan" yang tidak pernah tutup. Ketidakmampuan untuk memutuskan sambungan dari sistem pelaporan ini

tidak hanya menguras energi fisik, tetapi juga menurunkan kepuasan kerja karena tidak adanya batas waktu yang sakral untuk fase pemulihan psikologis karyawan.

Komponen Analisis	Deskripsi Eksplanatif (Kondisi Lapangan di SMAN 1 Cluring)
Akar Masalah (Trigger)	Tuntutan program daerah Kabupaten Banyuwangi (<i>Smart Kampung</i>) yang mewajibkan percepatan, integrasi, dan validasi pelayanan publik serta data pendidikan berbasis digital tanpa celah keterlambatan.
Manifestasi Tekno-Emosional	Munculnya kecemasan digital (<i>digital anxiety</i>) dan stres teknologi (<i>technostress</i>). Staf administrasi/guru mengalami debaran jantung meningkat atau rasa waswas setiap kali mendengar bunyi notifikasi ponsel di atas jam kerja resmi.
Konformitas Perilaku	Staf tata usaha dan operator sekolah terpaksa menjadikan ponsel mereka sebagai "kantor berjalan" yang aktif 24/7 untuk memantau pembaruan data Dapodik, sistem persuratan digital, dan instruksi mendadak dari dinas terkait.
Dampak Ruang Domestik	Erosi total batas kehidupan pribadi (<i>work-life blurring</i>). Waktu berharga yang seharusnya dialokasikan untuk istirahat, relaksasi, dan berinteraksi bersama keluarga di rumah tersita oleh pengerjaan atau perbaikan data eror pada sistem.
Konsekuensi Jangka Panjang	Terjadinya kelelahan emosional yang kronis (<i>emotional exhaustion</i>), penurunan kualitas tidur (<i>insomnia</i>), serta

	degradasi kepuasan kerja karena hilangnya hak atas fase pemulihan psikologis yang sakral.
--	---

4. Strategi Koping Kompensatoris Komunitas Guru

Sebagai respons atas absennya prosedur *Right to Disconnect* yang diformalkan oleh pihak manajemen sekolah, para guru di SMAN 1 Cluring secara mandiri membangun strategi koping kompensatoris untuk melindungi kesejahteraan mental mereka. Strategi ini dilakukan melalui kesepakatan informal antar-rekan sejawat (komunitas guru mata pelajaran atau rumpun) untuk tidak saling mengirimkan pesan terkait pekerjaan atau materi ajar di atas jam tujuh malam, kecuali dalam kondisi darurat yang mengancam operasional sekolah. Meskipun strategi proteksi mandiri ini cukup membantu mereduksi kecemasan jangka pendek, temuan ini menegaskan adanya kebutuhan mendesak akan standardisasi kebijakan HR yang legal dari pihak sekolah. Tanpa adanya aturan baku yang mengikat dari tingkat manajemen puncak, inisiatif informal dari para guru ini akan selalu rentan patah ketika dihadapkan pada instruksi mendadak dari level birokrasi yang lebih tinggi.

E. Kesimpulan

Berdasarkan empat temuan lapangan di SMAN 1 Cluring, dapat disimpulkan bahwa ketiadaan kebijakan formal mengenai *Right to Disconnect* menyebabkan pemanfaatan teknologi kerja hibrida

bertransformasi menjadi paradoks fleksibilitas yang destruktif bagi kesejahteraan psikologis pendidik. Sinkronisasi administrasi kedinasan yang intensif dan saluran komunikasi tanpa batas dengan paguyuban wali murid telah memicu beban kerja digital ganda serta kelelahan tekno-emosional yang akut, khususnya pada staf tata usaha yang mengelola sistem adaptif daerah. Kondisi ini diperparah oleh budaya paternalistik sekolah yang melahirkan kebisuan digital, di mana guru merasa sungkan dan tertekan secara moral untuk selalu merespons instruksi malam hari demi menjaga citra loyalitas profesional. Meskipun komunitas guru telah berupaya membangun mekanisme perlindungan mandiri melalui strategi koping kompensatoris informal antar-sejawat, inisiatif lokal ini tidak akan pernah efektif secara berkelanjutan tanpa adanya ketegasan regulasi internal dan komitmen kepemimpinan dari manajemen puncak sekolah untuk melegalkan hak keputusan sambungan digital demi menjaga ambang batas ruang privat dan profesional secara seimbang.

Keterbatasan utama dalam penelitian ini terletak pada fokus lokus dan subjek yang hanya berpusat di

SMA Negeri 1 Cluring, Banyuwangi, sehingga temuan mengenai "paradoks fleksibilitas" dan kebisuhan digital ini sangat terikat pada karakteristik budaya paternalistik instansi pendidikan negeri di daerah. Akibatnya, generalisasi hasil penelitian tidak dapat langsung diterapkan pada sektor industri swasta murni, korporat multinasional, atau organisasi non-pendidikan yang memiliki struktur birokrasi dan ekosistem kerja digital yang lebih liberal. Selain itu, penggunaan metode kualitatif studi kasus dengan batasan waktu penelitian yang relatif singkat membuat dinamika perubahan well-being karyawan belum dapat dipantau secara jangka panjang (longitudinal), serta masih sangat bergantung pada subjektivitas kejujuran informan saat menceritakan beban psikologis yang mereka alami di bawah relasi kuasa manajemen sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvesson, M., & Sveningsson, S. (2024). *Changing organizational culture: Cultural change work in progress*. Routledge.
- Beynon, H. (2002). *Managing employment change: The new realities of work*. OUP Oxford.
- Cameron, L. D. (2024). The making of the "good bad" job: How algorithmic management manufactures consent through constant and confined choices. *Administrative Science Quarterly*, 69(2), 458–514.
- Farivar, F., Eshraghian, F., Hafezieh, N., & Cheng, D. (2024). Constant connectivity and boundary management behaviors: the role of human agency. *The International Journal of Human Resource Management*, 35(7), 1250–1282.
- Ferner, J. D. (1995). *Successful time management: A self-teaching guide*. John Wiley & Sons.
- Gregg, M. (2013). *Work's intimacy*. John Wiley & Sons.
- Koroma, J., Hyrkkänen, U., & Vartiainen, M. (2014). Looking for people, places and connections: hindrances when working in multiple locations: a review. *New Technology, Work and Employment*, 29(2), 139–159.
- Kossek, E. E., Thompson, R. J., & Lautsch, B. A. (2015). Balanced workplace flexibility: Avoiding the traps. *California Management Review*, 57(4), 5–25.
- Marshall, K. (2013). *Rethinking teacher supervision and evaluation: How to work smart, build collaboration, and close the achievement gap*. John Wiley & Sons.
- Mdhului, N. I. (2025). Perils of perpetual connectivity: Navigating the 'always-on' culture in the modern workplace. *SA Journal of Human Resource Management*, 23, 3019.
- Pearlson, K. E., & Saunders, C. S. (2001). There's no place like home: Managing telecommuting paradoxes. *Academy of Management Perspectives*, 15(2), 117–128.
- Sabuhari, R., & Arilaha, M. A. (2025). *Fleksibilitas dan kompetensi sumber daya manusia sebagai pendorong kinerja karyawan*. Kamiya Jaya

- Aquatic.
- Santoro, D. A. (2021). *Demoralized: Why teachers leave the profession they love and how they can stay*. Harvard Education Press.
- Techera, U., Hallowell, M., Stambaugh, N., & Littlejohn, R. (2016). Causes and consequences of occupational fatigue: meta-analysis and systems model. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(10), 961–973.
- Thomson, P., Johnson, M., & Devlin, J. M. (2017). *Conquering digital overload: Leadership strategies that build engaging work cultures*. Springer.
- Uddin, S., Popesko, B., Papadaki, Š., & Wagner, J. (2021). Performance measurement in a transitional economy: unfolding a case of KPIs. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 34(2), 370–396.
- Vassiley, A., Shafaei, A., Nejati, M., Onnis, L., & Bentley, T. (2025). The autonomy paradox, working from home and psychosocial hazards. *Journal of Industrial Relations*, 67(2), 356–385.
- Von Bergen, C. W., & Bressler, M. S. (2019). Work, non-work boundaries and the right to disconnect. *The Journal of Applied Business and Economics*, 21(2), 51–69.
- Wu, M., Huang, X., & Chan, S. C. H. (2016). The influencing mechanisms of paternalistic leadership in Mainland China. In *Leadership in the Asia Pacific* (pp. 189–206). Routledge.
- Zinke, J., Vahle-Hinz, T., & Hoppe, A. (2024). A longitudinal study on ICT workload in the extended stressor-detachment model: testing moderated mediation models for extended work availability and workplace telepressure. *Work & Stress*, 38(1), 73–89.
- ZLATANOVIĆ, S. S., & Škobo, M. (2023). The ‘twilight’ of health, safety, and well-being of workers in the digital era—Shaping the right to disconnect. *Journal of Work Health and Safety Regulation*, 2(2), 129–144.