

PENDAHULUAN

Diawal tahun 2020, dunia digemparkan dengan merebaknya virus baru yaitu Coronavirus (COVID-19). Berbagai negara kemudian mulai menerapkan Protokol Covid-19 sesuai dengan anjuran *World Health Organization* (WHO), mulai dari cuci tangan, tidak berkumpul/melakukan pertemuan, menjaga jarak, membatasi keluar rumah bahkan dilakukan langkah isolasi mulai isolasi mandiri perorangan, komunitas, bahkan seluruh kota (mulai dari Pembatasan Sosial Berskala Besar/PSBB sampai *lock down*). Sebagai akibatnya banyak kantor baik pemerintah maupun swasta yang kemudian menerapkan skema bekerja dari rumah (*Work from Home/WFH*) (Mungkasa, 2020). Bekerja dari rumah (*Work From Home*) yang dilaksanakan saat ini merupakan tindak lanjut atas himbauan dari Presiden Joko Widodo pada konferensi pers di Istana Bogor, Jawa Barat (15 Maret 2020). Istilah bekerja jarak jauh pertama kali muncul dalam buku *The Human Use of Human Beings Cybernetics and Society* oleh *Norbert Wiener* pada tahun 1950 yang menggunakan istilah telework (istilah yang populer di Eropa sampai saat ini) (Siddharta dan Malika, 2016) dalam jurnal Mungkasa, O. (2020). Nickson dan Siddons (2004) dalam jurnal Mungkasa, O. (2020), menjelaskan bahwa sebetulnya bekerja di luar lingkungan kantor sebetulnya bukanlah hal baru. Teo dkk. (1998) dalam jurnal Mungkasa, O. (2020), menggambarkan bekerja jarak jauh sebagai menyelesaikan tugas jauh dari lokasi kantor reguler setidaknya satu sampai dua hari per minggu.

Bekerja dari rumah (*Work From Home*) adalah sebuah konsep kerja di mana karyawan dapat melakukan pekerjaannya dari rumah. Bekerja dari rumah juga memberikan jam kerja yang fleksibel bagi karyawan. Di tengah gempuran wabah virus corona yang telah ditetapkan sebagai pandemi, maka bekerja dari rumah (*Work From Home*) dapat menjadi 'jalan ninja' untuk mencegah percepat penularan penyakit tersebut sekaligus tetap menjalankan bisnis (www.wartaekonomi.co.id,

diakses pada tanggal 27 Juli 2020). Menurut Crosbie & Moore (2004) dalam jurnal Mungkasa, O. (2020), bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per minggu).

Wabah COVID-19 membuat perusahaan-perusahaan di Indonesia terpaksa menerapkan kebijakan WFH dan ini menjadi sebuah peluang untuk memasuki era baru pengelolaan sumberdaya manusia di Indonesia. Mungkin, jika wabah COVID-19 tidak ada maka perusahaan-perusahaan di Indonesia tidak akan pernah menganggap WFH adalah kebijakan yang dapat menguntungkan perusahaan (Naibaho, 2020). Didorong oleh perkembangan teknologi informasi dan persaingan bisnis internasional, lebih banyak lagi organisasi yang menerapkan bekerja jarak jauh (Asgari, 2015) dalam jurnal Mungkasa, O. (2020).

- Bekerja dari rumah (*Work From Home*) memiliki keuntungan dan kekurangannya sendiri. Keuntungan bekerja dari rumah (*Work From Home*) akan ada lebih banyak pelamar pekerjaan untuk pekerjaan tertentu dengan orang-orang yang memiliki kendala untuk pergi ke kantor seperti orang-orang disabilitas bahkan orang tua yang sulit meninggalkan anak mereka. Keseimbangan kehidupan kerja lebih terjaga karena banyak orang mengklaim suasana kerja bisa lebih tenang di rumah sehingga membantu berkonsentrasi pada pekerjaan serta dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan cepat tanpa terkendala beban lamanya perjalanan. Banyak penghematan dengan biaya infrastruktur kantor seperti ruang, tagihan listrik, tagihan air (www.wartaekonomi.co.id, diakses pada tanggal 27 Juli 2020).

Kekurangan dan risiko dari perusahaan melakukan bekerja dari rumah (*Work From Home*) juga sangat banyak. Selalu ada masalah dengan memonitor pekerjaan., terlebih kesalah pahaman pekerjaan dan kurangnya komunikasi, serta selalu ada masalah keamanan dengan data yang ditransfer dan yang tidak dapat dipantau. Tidak semua pekerjaan cocok untuk pekerjaan dengan konsep bekerja dari rumah (*Work From Home*), terkadang masalah komunikasi antar karyawan membuatnya

bermasalah untuk suatu pekerjaan. Kurangnya bersosialisasi dengan konsep kerja bekerja dari rumah (*Work From Home*) juga dapat merugikan manusia yang dasarnya adalah makhluk sosial. Serta kurangnya keterbukaan saat sharing seputar pekerjaan (www.wartaekonomi.co.id, diakses pada tanggal 27 Juli 2020). Shirazi, Fink dan Pratt (1991) dalam jurnal Mungkasa, O. (2020), menjelaskan bahwa kelemahan kerja dari rumah adalah hubungan dengan sesama rekan kerja merenggang, kebutuhan logistik menyulap ruang di rumah jadi tempat kerja meningkat seiring bertambahnya tagihan listrik, air, telpon, internet serta sulit dalam memisahkan suasana kerja dan istirahat.

Sementara bagi pimpinan perusahaan/organisasi, beberapa kendala yang mungkin timbul diantaranya adalah (i) beberapa pimpinan mengalami kesulitan menyesuaikan diri terutama bagi pimpinan yang cenderung kurang percaya kepada bawahan; (ii) pada pekerjaan yang membutuhkan intensitas kerjasama kelompok yang tinggi, dibutuhkan pengaturan jadwal pertemuan yang akan merepotkan; (iii) jenis pekerjaan yang membutuhkan bertemu langsung dengan pelanggan hanya memungkinkan bekerja leluasa secara terbatas, tidak mungkin sepanjang waktu berada jauh dari kantor. Sementara ketika hanya sebagian pekerja yang bisa bekerja jarak jauh maka ini akan menimbulkan rasa ketidakadilan diantara pekerja. (iv) beberapa pekerja tidak dapat bekerja tanpa pengawasan (Mungkasa, 2020: 131).

Sudah banyak sekali penelitian karyawan atau pekerja yang bekerja dari rumah (*Work From Home*). Penelitian tahun 2001 oleh *International Telework Association and Council* (ITAC) dalam jurnal Mungkasa, O. (2020), menunjukkan pekerja jarak jauh di Amerika Serikat mencapai 1:5 pekerja konvensional. *The United States Bureau of Transportation Statistics* pada tahun 2006 menunjukkan 30 persen tenaga kerja AS bekerja di rumah setidaknya sekali seminggu (Mello, 2007) dalam jurnal Mungkasa, O. (2020).

U.S. Bureau of Labor Statistics (2019) dalam jurnal Mungkasa, O. (2020), melaporkan bahwa selama periode 2017-2018, sekitar 28,8%

pekerja yang berpotensi bekerja jarak jauh tapi hanya 24,8% dari total pekerja yang menjadi pekerja jarak jauh. Negara dengan proporsi pekerja jarak jauh terbesar adalah Denmark yang mencapai 36 %, sementara yang terkecil adalah Itali sebesar 5%. Negara dengan proporsi pekerja jarak jauh di atas 10% cukup banyak yaitu Swedia, Belanda, Luksemburg, Perancis, Belgia, dan Finlandia. Sementara negara dengan proporsi pekerja jarak jauh dibawah 5% adalah Hongaria, Slowakia, Chech, Polandia, Portugal, Yunani. Sepertinya negara yang relatif kurang makmur cenderung kecil jumlah pekerja jarak jauhnya (Eurofound, 2020) dalam jurnal Mungkasa, O. (2020).

Tabel 1. Proporsi Pekerja dari Rumah Berbagai Negara

Negara	Proporsi (%)	Tahun	Sumber
Argentina	2	2011	National Survey on Information and Communication Technology
Belgia	25	2011	Belgium Labour Force Survey
Finlandia	28	2013	Finnish Working Life Barometer
Perancis	12	2004	DARES
Jerman	12	2014	Mikrozensus
Hongaria	1	2014	Hungarian Labor Force Survey
Itali	5	2013	Smart Working Observatory of the Polytechnic University of Milan
Jepang	16	2014	Teleworking Population Research
Belanda	15	2014	Statistics Netherlands and TNO

Spanyol	7	2011	National Working Conditions Survey
Swedia	82	2012	Statistics Sweden
Inggris	4	2015	Labor Force Survey-Office for National Statistics
AS	20	2012	General Social Survey (GSS)

Sumber; Messengger dkk (2017) dalam jurnal Mungkasa (2020: 138)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi keuntungan dan kekurangan dari bekerja di rumah (*Work From Home*) selama masa pandemi COVID-19. Karena, banyak sekali kekurangan dan kelebihan yang terjadi ketika sebuah perusahaan berkomitmen untuk melakukan bekerja dari rumah (*Work From Home*) dan juga bagi karyawan sendiri banyak sekali kekurangan dan kelebihannya. Bekerja dari rumah (*Work From Home*) juga baru-baru ini diterapkan di Indonesia karena adanya pandemi, jadi masih banyak sekali karyawan-karyawan yang belum terbiasa dengan cara bekerja dari rumah (*Work From Home*) yang ditetapkan oleh perusahaan dimana tempat mereka bekerja dan biasanya para karyawan diberikan fasilitas berupa laptop dan modem untuk dapat bekerja dengan maksimal dari rumah.

Menurut penelitian dari Mustajab et al. (2020) dapat disimpulkan bahwa bekerja dari rumah (*Work From Home*) telah terbukti memberikan perubahan besar dalam budaya organisasi dan produktivitas kerja di Indonesia. Temuan ini tentunya akan menjadi tujuan studi lebih lanjut untuk mengeksplorasi lebih dalam tentang konsep Bekerja dari ruman (*Work From Home*) dan dampaknya pada organisasi yang lebih luas. Selain memeriksa karyawan yang bekerja di kantor, peneliti juga mendapatkan data dari karyawan yang bekerja di pabrik dan bidang transportasi yang menyatakan bahwa selama pembatasan jam kerja dan jarak sosial (*social distancing*) diterapkan, mereka mengalami penurunan pendapatan, mereka tidak dapat melakukan bekerja dari rumah (*Work*

From Home) karena tidak memungkinkan, seperti karyawan yang bekerja di pabrik terpaksa berhenti sementara dari pekerjaan karena tidak ada fasilitas penunjang kerja yang disiapkan oleh pemberi kerja untuk bekerja di rumah, demikian pula pekerja dalam pengangkutannya terpaksa menerima keadaan ini karena pendapatan mereka sangat bergantung pada jasa pengiriman penumpang. Dengan demikian, bekerja dari rumah (*Work From Home*) dapat diterapkan secara efektif pada organisasi yang telah memiliki fasilitas kerja yang baik tetapi bekerja dari rumah (*Work From Home*) tidak dapat diterapkan pada semua bidang pekerjaan yang sangat bergantung pada pelayanan langsung kepada konsumen seperti tenaga kesehatan, manufaktur dan juga transportasi.



METODE

Data penelitian ini didapatkan dari data primer. Data primer merupakan data langsung yang didapatkan dari objek penelitian, yaitu berupa hasil kuisisioner yang diberikan kepada responden. Responden dari penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan yang perusahaan tersebut memberlakukan sistem bekerja dari rumah (*Work From Home*). Rujukan dari pertanyaan yang berada di dalam kuisisioner ini adalah hasil rujukan dari jurnal Mustajab et al. (2020) yang berjudul Fenomena Bekerja dari Rumah sebagai Upaya Mencegah Serangan COVID-19 dan Dampaknya terhadap Produktifitas Kerja.





DAFTAR PUSTAKA

- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150.
- Utami, Fajria Anindya. 16 Maret 2020. Apa Itu Work From Home? <https://www.wartaekonomi.co.id/read276630/apa-itu-work-from-home> diakses pada 27 Juli 2020.
- Dewayani, Tantri. 31 Maret 2020. Bekerja dari Rumah (Work From Home) Dari Sudut Pandang Unit Kepatuhan Internal. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13014/Bekerja-dari-Rumah-Work-From-Home-Dari-Sudut-Pandang-Unit-Kepatuhan-Internal.html> diakses pada 27 Juli 2020.
- Naibaho, Hastuti. 17 April 2020. Work From Home: Kerugian atau Kesempatan untuk Masuk Dalam Era Baru Pengelolaan Sumberdaya di Indonesia. <https://tangerangnews.com/opini/read/31052/Work-From-Home-Kerugian-atau-Kesempatan-untuk-Masuk-Dalam-Era-Baru-Pengelolaan-Sumberdaya-di-Indonesia> diakses pada 20 Juli 2020.
- Mello, J., 2007. "Managing Telework Programs Effectively". *Employee Responsibilities and Right Journal*, 19(4), pp. 247-261.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working From Home Phenomenon As an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 4(1), 13.

