

## Work From Home Dimasa Pandemi, Efektifkah ?

Tuwinanto <sup>(1)</sup>  
Dedi Rianto Rahadi <sup>(2)</sup>

Presiden University <sup>(1)(2)</sup>

[tuwinanto@student.president.ac.id](mailto:tuwinanto@student.president.ac.id) <sup>(1)</sup>  
[dedi1968@yahoo.com](mailto:dedi1968@yahoo.com) <sup>(2)</sup>

### ABSTRACT

*The government policy in suppressing the spread of the covid-19 virus continues to be carried out, the office and factory cluster is one that is very worrying so that the government and companies work together to provide a way out so that operational activities can continue so that the economic condition of the community is maintained by prioritizing employee safety factors and his family. The research objective was to determine whether work from home during a pandemic was an effective solution?. The research method is carried out with a qualitative approach. The results showed that work from home is one of the most ideal work methods during this pandemic season, because it can reduce employee exposure to the virus in the workplace or office.*

---

**Keywords:** *Work from Home; well-bein*

### ABSTRAK

Kebijakan Pemerintah dalam menekan penyebaran virus covid-19 terus dilakukan, Kluster perkantoran dan pabrik menjadi salah satu yang sangat mengkhawatirkan sehingga pemerintah dan pihak perusahaan bekerjasama untuk memberikan jalan keluar agar kegiatan operasional tetap berjalan sehingga kondisi perekonomian masyarakat tetap terjaga dengan tetap mengutamakan faktor keselamatan karyawan dan keluarganya. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah work from home dimasa pandemic menjadi solusi yang efektif ?. Metode penlitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan Work from home menjadi salah satu metode kerja yang paling ideal pada saat musim pandemic ini, karena bisa mengurangi karyawan terpapar virus ditempat kerja atau kantor.

---

**Kata kunci**–*Bekerja dari; Rumah Kesejahteraan*

## **PENDAHULUAN**

Penyebaran virus covid-19 di Indonesia semakin menyebar luas keseluruh pelosok Negeri, tidak terkecuali daerah pelosok juga terjangkau virus ini. Kondisi ini membuat stabilitas ekonomi terancam dan tidak sedikit negara-negara maju sudah memasuki zona resesi ekonomi, Kegiatan ekonomi stagnan perputaran barang dan orang dibatasi, hamper seluruh kegiatan yang berhubungan dengan orang banyak dilakukan pembatasan, hal ini adalah salah satu usaha untuk menekan penyebaran virus agar tidak meluas.

Salah satu penggerak roda ekonomi di daerah industri menjadi salah satu sorotan penting pemerintah dalam mencegah timbulnya cluster baru di tempat kerja dan perkantoran, kondisi ini memaksa pengusaha untuk merubah metode kerja dengan cara kerja jarak jauh atau dikenal dengan istilah work from home.

Perubahan metode kerja ini menimbulkan beberapa permasalahan baru bagi beberapa karyawan, dari masalah keterbatasan alat kerja, tempat kerja sampai dengan akses jaringan yang kurang bagus untuk melakukan kegiatan kerja jarak jauh.

Kebijakan untuk kerja dari rumah memiliki dampak positif maupun negatif. Satu sisi, kerja dari rumah dapat memberikan fleksibilitas waktu bagi pekerja sehingga menghasilkan keseimbangan hidup yang lebih baik (Crosbie & Moore, 2004). Namun disisi lain kondisi rumah belum tentu mempunyai alat kerja yang lengkap seperti dikantor. Selain itu, kerja dari rumah juga memberikan keuntungan bagi perusahaan karena biaya operasional yang dikeluarkan untuk pekerja semakin berkurang. Seperti tagihan listrik, tagihan air dan tagihan telepon.

Dalam mengambil kebijakan work from home ada yang menjadi beban kepada karyawan yaitu produktivitas, dalam penelitian sebelumnya dijelaskan bahwa peningkatan produktivitas kerja dipengaruhi oleh adanya fasilitas sosial. Menurut (Forsyth, 2010; Zajonc, 1965). Fasilitas sosial merupakan kecenderungan terjadi peningkatan produktivitas pekerja ketika sedang bekerja dengan orang lain daripada ketika bekerja sendirian atau bekerja dirumah.

Kinerja karyawan erat hubungannya dengan rasa mencintai pekerjaan tersebut dan kesejahteraan karyawan dengan keluarganya dan juga faktor tempat kerja atau suasana kerja. Menurut (Priansa, 2014; Wiandari dan Darma, 2017; Dewi dan Darma, 2017) “Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, Suka atau tidak suka itulah hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya”. Kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan mempunyai dampak sebagai berikut:

1. Karyawan yang Bahagia cenderung bekerja dengan lebih produktif
2. karyawan yang Sejahtera cenderung bertahan lebih lama dalam perusahaan
3. karyawan yang Sejahtera cenderung tercipta suasana hati yang menyenangkan
4. karyawan yang Sejahtera cenderung memiliki hasil kerja yang baik

Teori-teori tentang kesejahteraan karyawan lebih lanjut dimuat dalam penelitian Keyes, Schmidt, dan Harter (2002), menerangkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan ditandai dengan kesehatan mental (psikologi) karyawan, sehingga menghasilkan karyawan yang lebih bahagia dan produktif.

Hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja diterangkan dalam penelitian Jayaweera (2015) yang menemukan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Penemuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan Akan menyebabkan karyawan semakin termotivasi dalam bekerja. Dalam hal ini lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik (kondisi Kantor dan rekan kerja) dan lingkungan non fisik, keduanya memiliki dampak yang sangat positif terhadap motivasi kerja.

Penelitian lainnya yang membahas antara hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan dilandaskan pada temuan penelitian oleh Leblebici (2014), Roelofsen (2002). Dan Musriha (2011), menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan fokus karyawan terhadap pekerjaan meningkat, dan kondisi ini menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat sehingga target organisasi bisa dicapai.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif. Menurut Moleong, L.J. (2005). Menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu prosedur atau Cara yang menghasilkan data deskriptif dalam bentuk ucapan atau tulisan melalui sikap orang-orang yang diamati. Dengan melakukan wawancara langsung (tatap muka) terhadap beberapa karyawan yang bekerja dikawasan industri diwilayah Kab Bekasi.

### **Tempat Pengambilan Data Sample**

Untuk melakukan penelitian ini dilakukan dengan wawancara secara langsung (tatap muka) dengan karyawan yang bekerja di beberapa kawasan indusri yang ada di Kab. Bekasi. Yang diambil adalah mereka yang kesehariannya bekerja dengan komputer seperti administrasi, dengan memberikan pertanyaan yang sama yaitu:

1. Lebih tertarik bekerja dari rumah atau kantor?

2. Kendala pada saat melakukan kerja dari rumah?
3. Apakah ada penambahan fasilitas dari perusahaan pada saat melakukan kerja dari rumah?
4. Kesejahteraan apa saja yang perlu ditingkatkan oleh perusahaan dimasa pandemic?

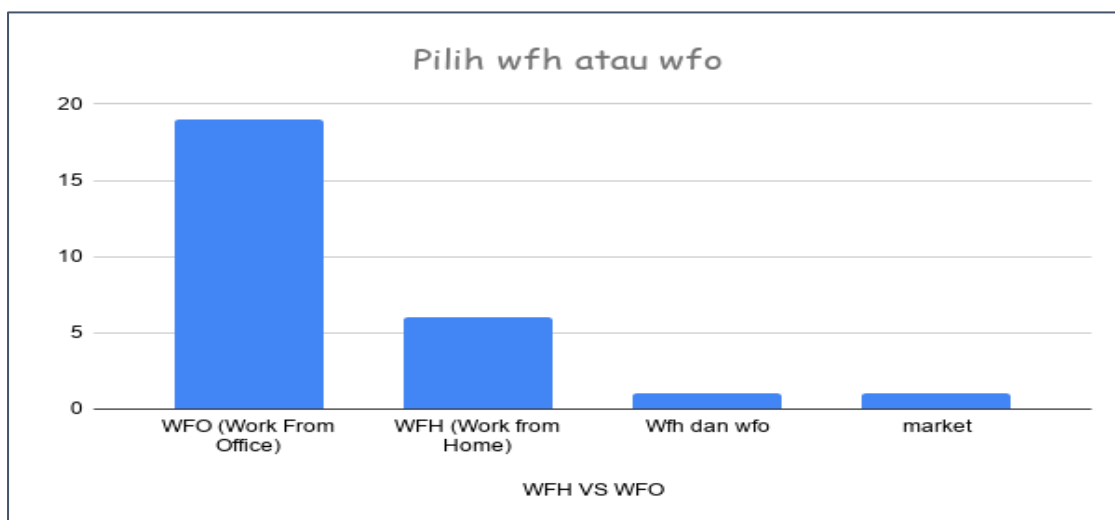
Dari pertanyaan-pertanyaan diatas diharapkan bisa ditemukan masalah yang terkait dengan kinerja karyawan yang melakukan kerja dari rumah.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perusahaan mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap keselamatan keryawan dan keberlangsungan operasional perusahaan, sehingga perusahaan harus benar-benar memperhitungkan kebijakan yang bukan hanya mementingkan keselamatan usahanya tetapi juga harus memikirkan keselamatan dan kesejahteraan karyawan dan keluarganya. Metode kerja yang sekarang mulai menjadi kebiasaan baru dalam duni kerja adalah dengan metode bekerja dari rumah atau work from home.

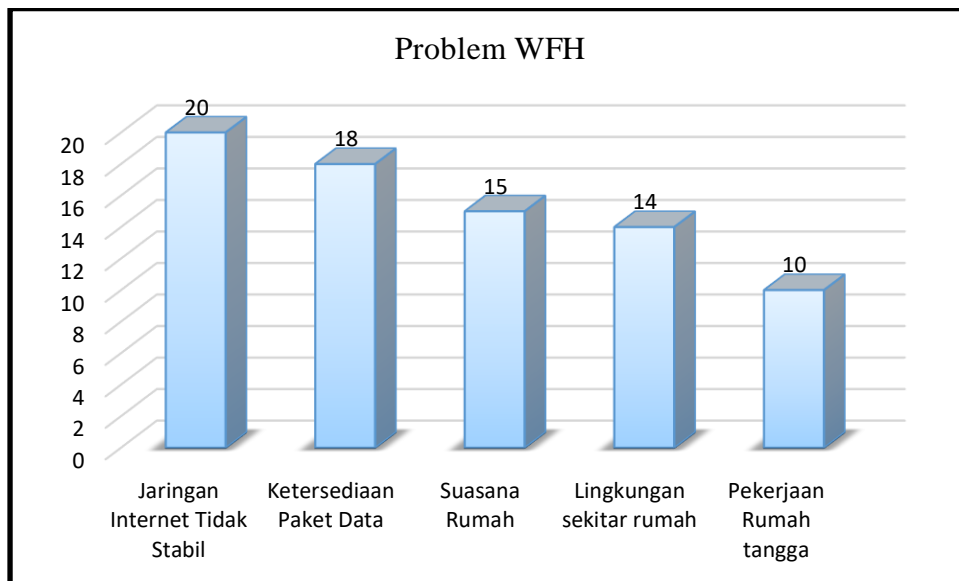
### Work From Home

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja dikawasan Industri MM2100 kabupaten Bekasi. Terkait dengan kebijakan perusahaan yang menerapkan kebijakan work from Home, ternyata masih banyak karyawan yang saat ini kurang menyukai bekerja dari rumah. Hal ini tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor yang bisa berbeda-beda tergantung individu.



Gambar.1 Grafik Minat Antara WFH Dan WFO

Dari hasil penelitian atau wawancara langsung, ditemukan beberapa masalah yang timbul pada saat karyawan melakukan work from home adalah



Gambar1.Problem WFH

Kondisi rumah yang mejadi tempat istirahat, terkadang banyak ditemukan kendala pada saat dijadikan tempat kerja, adapun beberapa temuan masalah sebagian besar adalah sebagai berikut:

1. Jaringan internet tidak stabil menjadi salah satu factor dominan yang menjadi factor penghambat dalam proses kerja dari rumah
2. Ketersediaan paket data, salah satu faktor yang membuat kinerja kita tidak bias maksimal dalam kerja jarak jauh adalah ketersediaan paket data, dan diharapkan perusahaan memberikan insentif untuk pembelian paket data sehingga tidak membebani karyawan yang sedang melakukan kerja jarak jauh.
3. Suasana rumah, menjadi faktor berikutnya yang menentukan suksesnya capaian kinerja karyawan dalam kerja jarak jauh, suasana rumah yang kurang kondusif atau kurang mendukung buat kerja akan membuat suasana kerja semakin berat dan cepat lelah.
4. Lingkungan sekitar rumah, jika lingkungan rumah dekat dengan tempat keramaian seperti pasar, atau dekat dengan jalan raya yang sangat ramai, ini juga bisa mengurangi konsentrasi karyawan pada saat bekerja dari rumah.

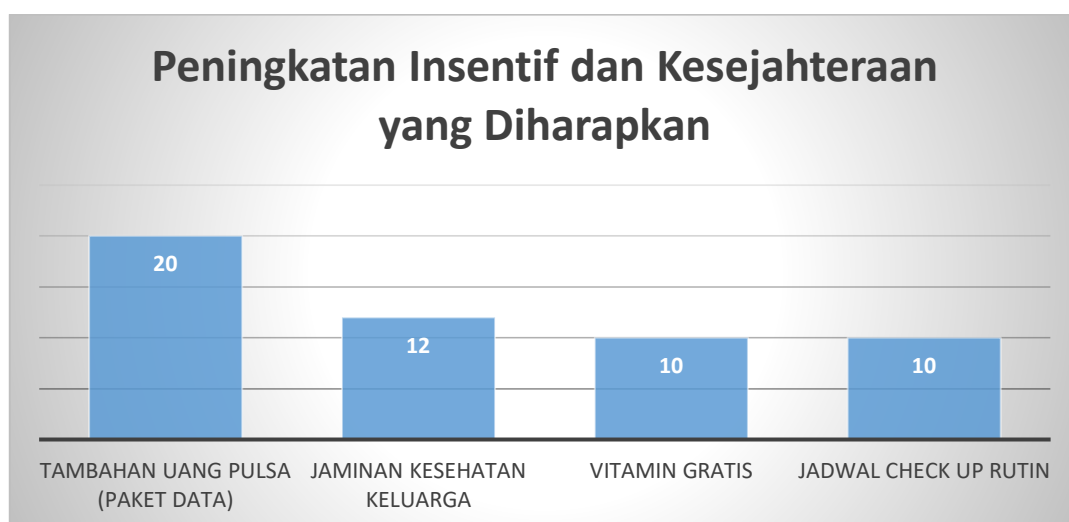
5. Pekerjaan rumah tangga ini tidak begitu mengganggu bagi karyawan yang belum menikah, pekerjaan rumah tangga ini dampaknya akan semakin kelihatan pada karyawan perempuan yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak kecil.

### Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan sangat erat hubungannya dengan kebahagiaan seorang karyawan, perusahaan yang memberikan kesejahteraan lebih akan berdampak pada kinerja dan semangat karyawannya untuk bisa memberikan hasil kerja yang maksimal sehingga pemberian reward kepada karyawan yang berprestasi akan menimbulkan semangat baru bagi karyawan lainnya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Subardjono 2017) menjelaskan bahwa kesejahteraan pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Kesejahteraan pegawai yang diberikan oleh pengusaha sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya, sehingga dapat meningkatkan Kepuasan Kerja, dedikasi terhadap perusahaan, disiplin kerja, dan sikap loyal pegawai terhadap perusahaan.

Dimasa pandemic ini kesejahteraan karyawan harus lebih ditingkatkan lagi, agar dapat menekan tingkat kekhawatiran karyawan terhadap kesehatan. Ada beberapa tunjangan kepada karyawan yang bukan hanya sekedar masalah kesehatan melainkan bantuan yang bersifat sebagai penunjang pada saat karyawan melakukan kerja jarak jauh, seperti pemberian uang Pulsa atau paked data adalah salah satu bentuk perhatian yang saat ini juga menjadi tolak ukur kesejahteraan karyawan.



Gambar 3. Kesejahteraan pekerja dimasa pandemik

Dari data hasil wawancara langsung, faktor penunjang dalam kesuksesan kinerja karyawan yang melakukan kerja jarak jauh adalah:

1. Tambahan uang untuk pembelian paket data
2. Jaminan kesehatan seluruh keluarga pekerja
3. Pemberian vitamin atau supplement
4. Pengecekan kondisi kesehatan karyawan secara berkala.

### **Kinerja Karyawan**

Tuntutan untuk bekerja maksimal dan target adalah kewajiban yang harus dicapai oleh setiap karyawan dalam kondisi apapun. Metode kerja jarak jauh juga tidak serta merta menurunkan target yang telah ditentukan oleh perusahaan seperti contohnya perusahaan harus tetap memberikan pelayanan terbaik dimasa pandemic, permintaan pelanggan harus bisa dipenuhi walaupun dengan kondisi dan situasi apapun demi tercapainya customer satisfaction.

Pengertian kinerja karyawan menurut para ahli adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. (Rivai & Basri dalam Harsuko, 2011).

Kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan pegawai di dalam melakukan pekerjaannya secara baik dan benar. Sinambela et al. (2012). Kemampuan seorang karyawan sangat penting bagi perusahaan supaya dapat terus melakukan perbaikan baik secara kuantitas dan kualitas hasil produksi.

Kinerja seorang karyawan harus juga didukung dengan peningkatan kesejahteraan karyawan secara pribadi dan keluarga, sehingga tingkat kesejahteraan yang adil dan layak sangat membantu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja. Dengan tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar tingkat stress terhadap pekerjaan ini bisa menurun dan prestasi kerja bisa meningkat.

Sehingga target organisasi yang menjadi tujuan bersama yang harus dicapai oleh setiap individu dapat dengan mudah dicapai. Tercapainya target individu akan menjadikan target kelompok dan organisasi tercapai sesuai dengan Sasaran Mutu Perusahaan.

### **PENUTUP**

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa peningkatan kesejahteraan karyawan, tempat kerja dan motivasi karyawan sangat berpengaruh dengan job satisfaction (produktifitas pekerja) sehingga pada masa pandemic ini pengukuran kerja dan kinerja juga perlu dilakukan

penelitian sehingga human resources bisa melakukan tindakan dan keputusan untuk melakukan work from home semua atau sebagian karyawannya tergantung dari tingkat resiko di lokasi kerja masing-masing.

Beberapa faktor yang membuat menurunnya kinerja pada saat work from home 1) lingkungan rumah yang kurang kondusif. 2). Jaringan internet yang kurang stabil. 3). Alat kerja yang kurang mendukung. 4). Komunikasi dengan rekan kerja terbatas. 5). Fasilitas kerja tidak selengkap di kantor

Lingkungan rumah yang digunakan untuk bekerja sangat menentukan kinerja bagi karyawan yang sedang melakukan kerja dari rumah, seperti tingkat kebisingan dan aktifitas sekitar rumah yang tidak bisa kita atur sesuai dengan kemauan kita.

Dalam melakukan aktifitas kerja jarak jauh kualitas dan jaringan internet menjadi salah satu yang sangat memengaruhi kinerja, sehingga pada saat mengambil keputusan untuk bekerja dari rumah harus benar-benar melakukan cek kondisi jaringan internet di rumah sehingga kinerja juga tetap dapat dilakukan secara baik. Dengan dukungan alat kerja seperti laptop dan handphone yang juga harus memiliki kemampuan yang baik, karena semua aktifitas akan dilakukan dari alat-alat tersebut.

Saran untuk perusahaan atau organisasi antara lain: 1). Perusahaan atau organisasi perlu memberikan tambahan fasilitas baik yang berhubungan dengan penunjang alat kerja maupun penggantian biaya pembelian paket data bagi karyawan yang melakukan kerja dari rumah. Sehingga tidak terlalu membebani karyawan yang mengakibatkan kinerja tidak maksimal. 2). Perusahaan harus lebih sering memberikan perhatian dan pantauan terhadap karyawan dan keluarganya terkait dengan kondisi kesehatan sehingga karyawan dan keluarga merasakan kedekatan emosional dengan manajemen perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afriyadi, A.D. (2020). WFH Kurangi Produktivitas? Tangkis Pakai Cara Ini. Detik News. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4971346/wfh-kurangi-produktivitas-tangkis-pakai-cara-ini>. (n.d.).
- Bruenette, M and Countere. (2013). Risk Management Behaviour of a Fourest Owner to address Growth Risk, *Agricultural and Resources Economics Review*, **42** (2): 394-396.
- Crosbie, T., and Moore, Jeanne. (2004). *Work–life balance and working from home*. Social Policy. (n.d.).
- Dewi, A.A.I.S., and Darma, G.S. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **14** (1): 1-18.
- Danna, K., & Griffin, R.W. (1999). (n.d.). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature, *Journal of Management*, **25**: 357. (n.d.).
- Danna, K., &. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature, *Journal of Management*, **25** (3): 357-384. (n.d.).
- Forsyth, D.R. (2010). *Group Dynamics (5th Ed)*. Wadsworth: Cengage Learning.
- Harsuko, R. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang. UB Press.
- Harter, J.K., Schmidt, F. L., & Keyes L.M. (2002). *Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the gallup studies*. Retrieved 2007, August 28, from <http://media.gallup.com/WellBeingInTheWorkplac>. (n.d.).
- Jayaweera, T. (2015). Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: A study of hotel sector in England, *International Journal Of Business and Management*, **10** (3): 271.
- Larson, B. (2020). *Companies Can Help Employees Working Remotley During The Covid-19 Pandemic*. <https://news.northeastern.edu/2020/03/12/heres-how-companies-can-help-employees-working-remotely-in-light-of-the-covid-19-pandemic>. (n.d.).
- Leblebici, D. (2012). Impact of Workplace Quality on Employee’s Productivity: Case Study of A Bank in Turkey, *Journal of Business, Economics & Finance*, **1** (1): 38-49.
- Lexi J, M. (2002). *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mardalis. (1995). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara). h. 24.
- Moekijat. (2005). *Manajemen Kepegawaian dan Hubungan Dalam Perusahaan*. Edisi Ketiga. Alumni : Bandung

- Moleong, L.J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset. (n.d.).
- Murisha, G. (2011). Influences of work behavior, work environment and motivation in cigarette factories in Kudus, Indonesia, *Academic Research International*, **1** (3): 303-314.
- Priansa, J., Donni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rivai, V., dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri. (2008). *Performance Appraisal*. (n.d.).
- Roelofsen, P. (2002). The Impact of Office Environments on Employee Performance: The Design of The Workplace as A Strategy For Productivity Enhancement, *Journal of Facilities Management*, **1** (3): 247 - 264
- Russell, J.E.A. (2008). Promoting subjective well-being at work, *Journal of Career Assessment*, **16** (1): 117-131.
- Sinambela, L.P. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan*. (n.d.).
- Subardjono, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (Disdiknas) Dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur, *Jurnal AKTUAL*, **15** (1): 1-9. (n.d.).
- Suryanto. (2020). *Pekerja Ingin WFH Diadopsi Perusahaan meski Pandemi Corona Usai*. Antara News. <https://www.antaraneews.com/berita/1456635/pekerja-ingin-wfh-diadopsi-perusahaan-meski-pandemi-corona-usai>. (n.d.).
- Williams, J.C. (2020). *The Pandemic Has Exposed the Fallacy of the "Ideal Worker."* Harvard Business Review. <https://hbr.org/2020/05/the-pandemic-has-exposed-the-fallacy-of-the-ideal-worker>. (n.d.).
- Wiandari, I.A.A., and Darma, G.S. (2017). Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **14** (2): 61-78.
- Zajonc, R.B. (1965). Social Facilitation, *Science, New Series*, **149** (3681): 269–274. <https://doi.org/10.1126/science.149.3681.269>. (n.d.).