

## DILEMA WORK FROM HOME DIMASA PANDEMI STUDI KAWASAN INDUSTRI BEKASI

*Dedi Rianto Rahadi<sup>a</sup>, Tuwinanto<sup>b</sup>*

<sup>a</sup>Presiden University, Email: dedi1968@yahoo.com

<sup>b</sup>President University, Email: tuwinanto@student.president.ac.id

---

### ABSTRAK

**Tujuan penelitian** – Penelitian bertujuan untuk mengetahui dilema *work from home* dimasa pandemi studi kawasan industri bekasi.

**Desain/Methodologi/Pendekatan** – Pengumpulan data dilakukan melalui pengisian kuesioner, observasi dan wawancara dengan informan di kawasan industry Bekasi.

**Temuan** – Hasil penelitian menunjukkan ada beberapa dilema yang muncul pada saat bekerja dari rumah. Dilema yang timbul dilihat dari sisi perusahaan, pegawai itu sendiri dan keluarga. Dari sisi perusahaan adanya biaya baru yaitu peningkatan biaya kesehatan dan penambahan kesejahteraan bagi pegawai dan produktifitas perusahaan sedikit berkurang karena produksi tidak maksimal. Dari sisi pegawai, munculnya kebosanan dan kinerja sedikit menurun serta fasilitas pendukung dirumah kurang memadai, diantaranya jaringan internet. Dari sisi keluarga, pegawai merasa gembira karena waktu dengan keluarga cukup lama. Dilema yang timbul perlu menjadi perhatian bagi perusahaan dengan memberikan paket penunjang untuk bekerja dirumah, diantaranya pemberian paket data internet, pemeriksaan kesehatan rutin serta pemberian vitamin dan masker bagi karyawan dan keluarganya.

**Originality/value** – *Work from home* (WFH) merupakan salah satu pilihan untuk meminimalisir terjadinya penyebaran covid-19 dan menjaga kesehatan karyawan dan keluarga serta kepatuhan perusahaan mendukung kebijakan pemerintah dalam menerapkan PPKM. Untuk mendukung pelaksanaan *work from home* (WFH), perlu diimbangi dengan pemberian kesejahteraan tambahan bagi karyawan guna peningkatan kinerja karyawan, sehingga diharapkan dilemma yang sifatnya negatif dapat dikurangi. Tujuan perusahaan agar WFH dapat efektif dan efisien serta produktifitas tetap tinggi dapat terwujud.

**Keywords** : *Kesejahteraan, Bekerja dari Rumah, Pandemi Covid-19*

---

### PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 telah menyebabkan tantangan yang belum pernah terjadi sebelumnya terhadap sistem kesehatan masyarakat dan perekonomian global (McKibbin & Roshen, 2020). Pandemi COVID-19 telah menyebabkan perubahan dramatis pada organisasi sosial dan kerja di banyak negara di dunia. Perubahan dan ancaman yang mungkin ditimbulkan oleh beberapa kondisi kerja, dalam banyak kasus, terjadi dengan cepat, dan berkembang dalam periode waktu yang singkat. Pemerintah telah menerapkan jarak sosial melalui langkah-langkah pengendalian pada banyak aspek masyarakat, khususnya mobilitas (Walker et al., 2020). Kehidupan sosial dan cara bekerja kita telah berubah, dan banyak negara membuat kebijakan dengan mempertimbangkan melakukan *lockdown* (pemerintah memaksa orang untuk tinggal di rumah) atau menjaga jarak sosial (orang yang tinggal pada jarak tertentu satu sama lain) untuk berlanjut hingga masa mendatang (Gallagher, 2020).

Di Indonesia, kebijakan dibuat dalam bentuk Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Covid-19 membuat sebagian masyarakat tinggal dan beraktifitas di rumah, tidak terkecuali sebahagian dunia usaha menerapkan konsep Work From Home (WFH) bagi pegawainya.

Kegiatan WFH dilakukan untuk mencegah penyebaran virus dan melindungi pekerja. Pemerintahan di seluruh dunia menginstruksikan pengusaha untuk menutup kantor mereka dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dari rumah. Bekerja dari rumah tidak hanya menghilangkan potensi penyebaran virus di tempat kerja - antara karyawan dan antara karyawan dan pelanggan - tetapi juga mengurangi kontak sosial yang terkait dengan perjalanan ke dan dari tempat kerja. Penerapan WFH memiliki perspektif manfaat yang dapat diperoleh dari industri yang telah memiliki kemampuan dan fleksibilitas (Savigny, 2014).

Menurut ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)) memperkirakan Krisis COVID-19 akan menghapus 6,7 persen jam kerja secara global pada kuartal kedua tahun 2020 – setara dengan 195 juta pekerja penuh waktu. Pengurangan besar diperkirakan terjadi di Negara-negara Arab (8,1 persen, setara dengan 5 juta pekerja penuh waktu), Eropa (7,8 persen, atau 12 juta pekerja penuh waktu) dan Asia dan Pasifik (7,2 persen, 125 juta pekerja penuh waktu). Untuk menerapkan konsep WFH, beberapa platform teknis digunakan untuk memastikan efisiensi karyawan tetap terjaga, mulai menerapkan absen online, laporan kinerja online dan lain-lain. 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.

Di kabupaten Bekasi sejak tahun 2021 telah diberlakukan Pemberlakuan Pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM), dimana penerapan ini menimbulkan pro kontra khususnya bagi dunia usaha. Hal dilakukan karena adanya cluster baru di perusahaan LG Electronics yang menyebabkan 242 karyawan terpapar covid 19 di kawasan industri Cikarang, ([www.kompas.com](http://www.kompas.com)) Pemberlakuan ini diperkuat dengan Instruksi Bupati Nomor : 1 Tahun 2021 Tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Dalam Upaya Pengendalian Penyebaran Corona Virus Diseases 2019 (Covid-19) di Kabupaten Bekasi. Salah satu poinnya dari instruksi tersebut adalah membatasi tempat kerja atau perkantoran dengan menerapkan *Work From Home* (WFH) sebesar 75% dan *Work From Office* (WFO) sebesar 25 % serta memberlakukan Protokol Kesehatan secara lebih ketat. Instruksi Bupati tersebut berdampak bagi perusahaan yang ada di Kabupaten Bekasi untuk melaksanakannya. Ada tujuh kawasan industri di Kabupaten Bekasi, diantaranya Industri Jababeka, Industri MM 2100, Industri EJIP, Industri Delta Mas, Industri Lippo Cikarang, Industri Bekasi Fajar dan Industri Hyundai.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Work From Home (WFH)**

Kebijakan WFH ada sisi baik dan buruknya, misalnya lebih dapat mengatur waktu yang sesuai dengan kondisi pekerja, sehingga ada keseimbangan antara bekerja di rumah dan kegiatan di rumah dapat menjadi baik (Crosbie & Moore, 2004). Kelemahan yang bisa timbul adalah dari sisi suasana rumah dan peralatan pendukung untuk bekerja tidak sama seperti dikantor.

Kelemahan lainnya, WFH dapat meningkatkan pengeluaran rumah tangga, misalnya biaya jaringan internet, biaya listrik, air, telepon yang tidak ditanggung oleh perusahaan.

Menurut Forsyth, (2010). kebijakan WFH dapat menimbulkan problem baru, diantaranya masalah peningkatan produktifitas karyawan yang dipengaruhi fasilitas sosial. Fasilitas sosial salahsatu indikator untuk menumbuhkan semangat ketika berkerja baik di kantor maupun dirumah.

Memurut Savić (2020) WFH , dapat didefinisikan secara umum sebagai karyawan yang bekerja di luar kantor perusahaan. Ini mencakup empat karakteristik dasar: (1) seseorang yang merupakan karyawan perusahaan atau anggota staf organisasi; (2) pekerjaan yang sebenarnya keterlibatan dengan perusahaan atau organisasi pada tugas-tugas tertentu; (3)

pekerjaan yang dilakukan di luar bangunan fisik perusahaan; dan (4) telekomunikasi dengan pemberi kerja.

Dalam literatur WFH, studi difokuskan pada prasyarat bahwa pekerja elektronik jarak jauh secara sukarela bekerja dari rumah untuk melayani berbagai tujuan. Misalnya, mengurus tugas rumah tangga (Versey, 2015), mengurangi waktu perjalanan (Kelliher & Anderson, 2010) dan menghindari gangguan (Fønner & Stache, 2012).

Pekerja elektronik jarak jauh sering terpinggirkan dibandingkan dengan rekan-rekan mereka di kantor yang menciptakan perasaan isolasi sosial dan profesional (Cooper & Kurland, 2002), kehilangan kesempatan belajar informal, dan penurunan dukungan dari perusahaan (Tietze & Nadin, 2011). Selain itu, pekerja elektronik jarak jauh ini sering tidak bekerja dari rumah setiap hari (Delanoije et al., 2019). Selama COVID-19, banyak pekerja dipaksa untuk bekerja dari rumah setiap harinya, dan jauh dari pengawasan manajemen. Timbul kesenjangan antara pekerja menggunakan teknologi jarak jauh dan rekan kerja dikantor sebelumnya sudah tidak ada lagi. Dimasa pandemi, banyak pekerja menyesuaikan diri untuk menggunakan teknologi dalam melakukan pekerjaannya. Misalnya melibatkan rekan kerja dan dikombinasikan dengan tekanan tambahan untuk mengelola lingkungan rumah yang mungkin tidak sesuai dengan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, memahami pengalaman WFH sangat penting dalam berkontribusi pada literatur WFH dimasa pandemi.

### **Kesejahteraan Karyawan**

Menurut Patro (2015) Kesejahteraan berarti kesejahteraan dan kepuasan dalam hidup dan kondisi kerja” dan bertujuan untuk membuat hidup layak dijalani bagi pekerja organisasi. kesejahteraan karyawan fasilitas organisasi memiliki dampak pada karyawan perilaku dan keluaran perusahaan. Kekhawatiran seharusnya mengakses fasilitas kesejahteraan yang lebih baik yang diperlukan bagi semua karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan melalui karyawan sedemikian rupa sehingga mereka harus puas dan bekerja lebih keras, lebih efektif dan efisien bagi organisasi.

Menurut Manasa (2015), Langkah-langkah kesejahteraan terkait dengan keadaan kesejahteraan, konservasi, kepuasan, kebahagiaan, memotivasi karyawan dan perkembangan sumber daya manusia dan dengan hubungan dengan suasana keseluruhan secara ekonomi dan sosial, itu kompak dengan persepsi yang lebih luas yang menyatakan keberadaan individu atau kelompok. Tujuan dari kesejahteraan ekonomi adalah untuk merangsang produksi industri dan produktivitas dan juga perbaikan dalam membuat dibenarkan distribusi, kesejahteraan karyawan adalah zona kesejahteraan social secara teoritis dan fungsional.

Keberlanjutan kesejahteraan fasilitas adalah untuk membawa perbaikan dalam seluruh karakter pekerja dan membuat staf yang lebih baik. Langkah-langkah kesejahteraan karyawan diakumulasikan ke pembayaran sistematis dan biaya-efektif lainnya penggantian yang diberikan kepada pekerja dan dibayarkan kepada ketentuan yang diizinkan dan perundingan bersama, (Vadnala and Kumari, 2017).

Kesejahteraan pekerja menurut Moekijat (2005), merupakan pemberian atau tunjangan yang diberikan perusahaan sebagai tambahan diluar gaji pokok yang merupakan bentuk kepedulian dan perhatian terhadap karyawan dan keluarga. Perhatian pengusaha ini akan menimbulkan kedekatan emosional antara pekerja dengan perusahaan.

Kesejahteraan dan kenyamanan karyawan bekerja (*workplace wellbeing*) dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, produktifitas dan mengurangi tingkat stress karyawan, khususnya dimasa pandemic dimana banyak yang bekerja dari rumah.

### **Kesehatan Phisik dan Mental**

Kesehatan fisik dan mental karyawan pada menjadi hal yang penting dan diprioritaskan dengan melakukan pengawasan dan kontrol secara konsisten dan berkala. Penerapan *workplace well-being* dengan istilah *health and well-being in the workplace*, yaitu kesehatan fisik, dan kesehatan mental (stress) pada pekerja memberikan indikasi kesehatan atau sakit secara fisik, tingkat emosional pekerja, dan tingkat kesehatan mental, (Danna dan

Griffin, 1999). Setiap perusahaan akan dihadapkan dengan kondisi untuk menjaga karyawan tetap semangat, sehat dan kuat secara fisik dan mental. Kondisi ini akan membuat karyawan untuk tetap menjaga semangat dan mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja yang baru (rumah) sehingga diharapkan kinerja karyawan di masa pandemi tetap stabil dan bisa mencapai target perusahaan.

Menurut (Bruenette, 2013), melakukan penelitian yang membahas pengaruh tempat kerja terhadap peningkatan performace karyawan akan membuat rasa nyaman untuk berlama-lama bekerja karena kondisi yang nyaman dan aman.

Selain teori hubungan tempat kerja, konsep kesejahteraan pekerja (employee well-being) yang menjadi salah satu faktor penting dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Adanya kesehatan fisik dan mental karyawan dapat menumbuhkan kesejahteraan pekerja dan memiliki pengaruh yang besar dalam efisiensi biaya, yang berhubungan dengan penyakit dan kesehatan pekerja, (Danna & Griffin, 1999). Menurut Russel, (2008), keceriaan dan kebugaran pekerja dalam lingkungan kerja yang baik dapat menjauhkan karyawan dari kelelahan dan sakit. Pemberian jaminan kesehatan, biaya pengobatan dan jaminan rawat Inap dapat meminimalisir tingkat ketidakhadiran dikarenakan sakit, keluar masuknya karyawan (Employee turnover), pencapaian kinerja (Key Performance Indicator), dan kepuasan kerja (job satisfaction).

### **Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian yang dilakukan Suryanto, (2020), memperlihatkan 77 % pegawai yang bekerja dari rumah tingkat produktivitas kerja meningkat, dikarenakan waktu bekerja dirumah lebih lama dan dekat dengan keluarga.

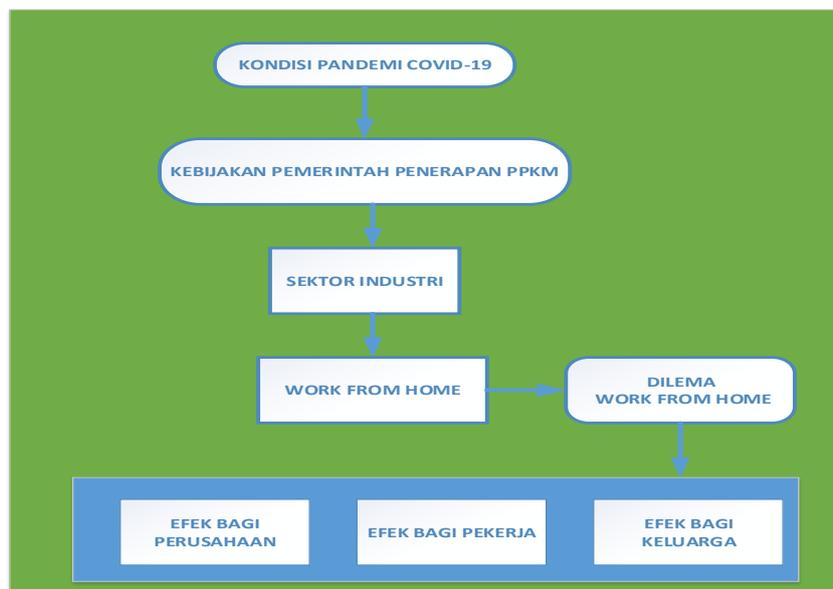
Penelitian lain juga menunjukkan, waktu jam kerja di Amerika Serikat meningkat 40 % atau setara dengan 3 jam lebih lama saat bekerja dikantor. Bekerja dari rumah memiliki waktu kerja yang flexible dan mereka dapat secara bebas dan tidak tertekan seperti bekerja di kantor, (Williams, 2020).

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, McKinsey (Afriyadi, 2020) dan YouGov & USA Today (Schrotenboer, 2020), menyatakan hasil temuannya berbeda dimana bekerja dari rumah justru dapat menurunkan produktivitas pekerja sebesar 25 %. Hal ini dikarena bekerja dari rumah sering menimbulkan kebosanan, tidak motivasi, ada gangguan dari keluarga (anak, pekerjaan rumah), tidak ada pengawasan dari pimpinan sehingga mereka tidak konsentrasi dalam bekerja.

Dari penelitian terdahulu memperlihatkan ada perbedaan hasil saat bekerja dari rumah dimasa pandemic covid-19, hal ini menjadi tantangan bagi peneliti untuk memperlihatkan apakah ada dilema *work from home* dimasa pandemi studi kawasan industri bekasi.

### **Kerangka Penelitian**

Kerangka penelitian diatas diharapkan diharapkan dapat mengetahui dilema yang timbul dari penerapan *work from home* bagi pekerja di kawasan industry Bekasi. Dilema yang muncul menjadi bahan kajian bagi pemangku kepentingan pada saat mengambil keputusan sebelum melakukan *work from home*. Kerangka penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Penelitian

## **METODE PENELITIAN**

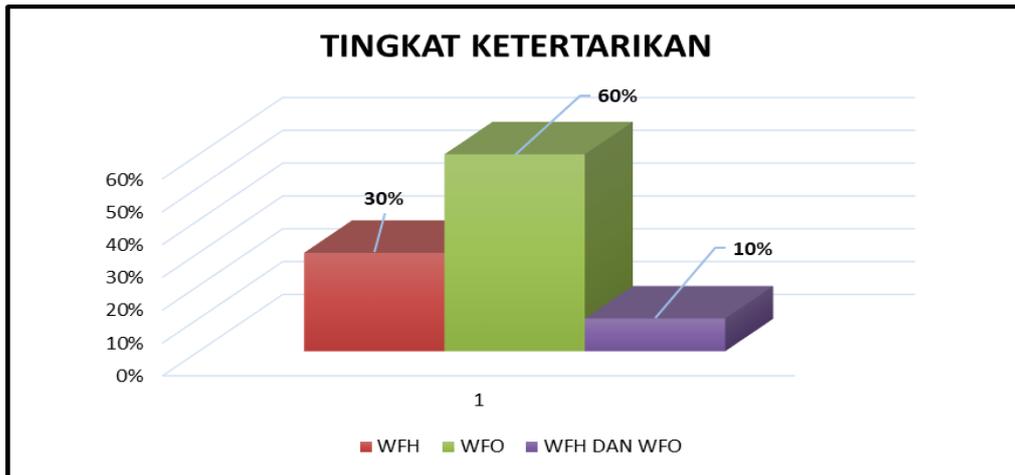
Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif melalui suatu prosedur atau untuk menghasilkan data deskriptif dalam bentuk hasil wawancara dengan informan, tulisan atau sikap orang yang menjadi obyek penelitian. Tempat Pengambilan data sampel dilakukan melalui wawancara dan pengisian kuesioner dilakukan oleh informan (manajemen perusahaan, pegawai yang melakukan WFH) yang bekerja dikawasan industri Bekasi. Ada beberapa pertanyaan yang diajukan diantaranya, pada saat ada pilihan anda lebih tertarik bekerja dari rumah atau kantor ?; kendala yang muncul pada saat anda bekerja dari rumah ?; apakah perusahaan memberikan fasilitas tambahan pada saat anda bekerja dari rumah ?; kesejahteraan tambahan yang diberikan perusahaan dimasa pandemic ?.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dimasa pandemi, dibutuhkan keterlibatan semua pihak (pemerintah, perusahaan dan pekerja) dalam mengurangi penyebaran covid-19 dan menjaga protokol kesehatan secara ketat. Perusahaan tidak hanya ingin bisnisnya tetap jalan tetapi juga memiliki tanggung jawab terhadap karyawannya agar tetap nyaman dan sehat pada saat bekerja.

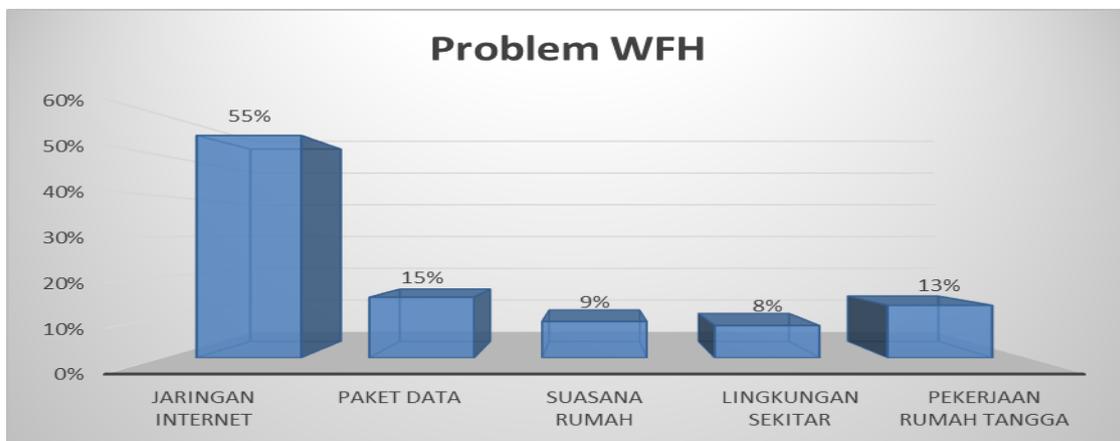
### **Work from home**

Dari wawancara dengan karyawan yang bekerja dikawasan Industri Bekasi memperoleh hasil yang cukup menarik. Dimana 60% karyawan lebih senang bekerja di kantor, 30% menyukai WFH dan 10% menyukai keduanya. Hal ini menunjukkan pekerja lebih menyukai bekerja di kantor dibandingkan dirumah, seperti pada gambar 2 sebagai berikut :



Gambar.2 Grafik minat antara wfh dan wfo

Selanjutnya informan memberikan informasi, permasalahan yang timbul pada saat bekerja dari rumah, 55% menyatakan masalah jaringan internet, paket data 15%, pekerjaan rumah tangga 13%, suasana rumah 9% dan lingkungan sekitar 8%. Hasil wawancara terlihat pada gambar 3 sebagai berikut :



Gambar 3. Problem wfh

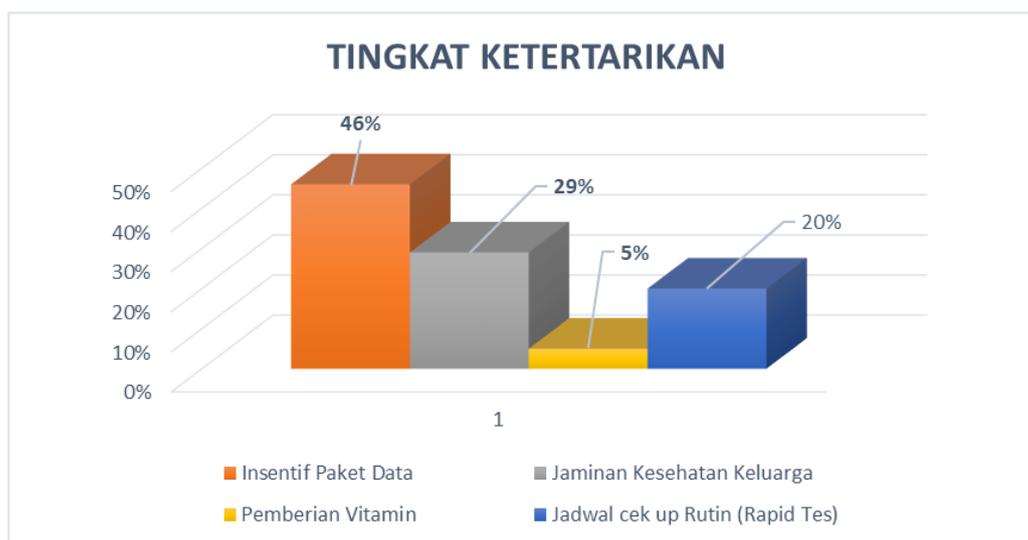
Untuk memperkuat jawaban dari informan, peneliti melakukan wawancara tambahan untuk menyakinkan jawaban yang diberikan. Kondisi saat bekerja dari rumah memperlihatkan masalah yang timbul diantaranya sebagai berikut:

1. Jaringan Internet tidak stabil, karena banyak dari mereka yang kost yang jauh dan fasilitas jaringan internetnya tidak stabil sehingga sering putus. Bagi pekerja yang banyak menggunakan internet dalam bekerja hal ini sangat mengganggu.
2. Ketersediaan paket data yang terbatas, pekerja lebih banyak menggunakan paket data di handphone dan sering menghabiskan kuota. Perusahaan hendaknya membantu pekerja yang aktivitasnya banyak menggunakan internet dengan memberikan paket data secara berkala.
3. Suasana Rumah, tidak semua pekerja memiliki rumah sendiri yang cukup representative, sebahagian mereka kost atau kontrak yang lokasi jauh serta minim fasilitas. Sasana yang kurang nyaman membuat mereka cepat bosan dan lelah.

4. Lingkungan rumah, sebahagian pekerja tinggal ditempat-tempat yang kurang kondusif dan dekat dengan keramaian. Lingkungan yang ramai membuat suasa bising dan kurang kondusif yang membuat mereka tidak dapat bekerja secara optimal.
5. Pekerjaan Rumah tangga, hal ini terkait bagi pekerja yang sudah berumah tangga atau menikah. Khususnya bagi pekerja wanita tidak lepas dari urusan rumah tangga dan keluarga yang tidak bisa dipisahkan. Kondisi ini membuat mereka tidak konsentrasi bekerja karena fokusnya terbelah antara urusan kantor dan urusan rumah tangga.

### Kesejahteraan Karyawan

Pertanyaan berikutnya yang diajukan kepada informan terkait kesejahteraan yang diinginkan, dapat dilihat pada gambar 4 sebagai berikut :



Gambar. 4. Kesejahteraan pekerja dimasa pandemik

Hasilnya memperlihatkan, informan meminta tambahan Uang untuk pembelian paket data sebesar 46%, pemberian Jaminan Kesehatan seluruh keluarga pekerja sebesar 29%, pemberian vitamin atau supplement sebesar 5%, serta minta dilakukan pengecekan kondisi kesehatan karyawan secara berkala sebesar 20%.

Kondisi ini menunjukkan kesejahteraan tambahan yang diminta pekerja cukup realities dan masih terkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Setiap karyawan memiliki kemampuan financial berbeda-beda, dikarena latar belakang mereka yang sudah berkeluarga dan belum berkeluarga. Jabatan yang berbeda-beda juga membuat financial mereka juga berbeda, khususnya buruh sangat membutuhkan kesejahteraan tambahan. Untuk menumbuhkan rasa aman dan memberikan kesehatan pekerja tidak salahnya perusahaan membantu dalam memberikan kesejahteraan tambahan.

Kesejahteraan karyawan yang diberikan selama pekerja bekerja dirumah atau selama pandemic covid-19 masih berlangsung, hal ini akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan diantaranya kinerja dan produktifitas diharapkan dapat meningkat. Motivasi dan semangat pekerja akan meningkat seiiring adanya tambahan kesejahteraan selama bekerja dirumah.

Subardjono, (2017) menjelaskan tujuan organisasi dapat tercapai salah satunya dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan pegawai yang memenuhi kebutuhan phisik dan mental dapat menumbuhkan kepuasan kerja karyawan beserta keluarga yang pada akhirnya dapat menumbuhkan dedikasi terhadap perusahaan, disiplin kerja, dan sikap loyalitas pegawai.

Ketika pandemic belum tahu kapan akan berakhir kesejahteraan karyawan dan keluarga dari sisi kesehatan perlu berkelanjutan. Kebijakan perusahaan hendaknya tidak bertentangan dengan kebijakan pemerintah agar berjalan seiring dan selaras yang dapat memberikan keputusan win win solution untuk semua pihak.

## **PEMBAHASAN**

Belum ada kepastian membuat banyak pihak untuk melakukan perubahan dalam bekerja. Kebijakan pemerintah yang mengharuskan semua pihak menjaga kesehatan dengan menerapkan 3 M (menjaga jarak, mencuci tangan dan menggunakan masker) membuat perusahaan membuat kebijakan baru bagi aktifitas usahanya. Salah satunya kebijakan yang harus dipatuhi perusahaan adalah menerapkan bekerja dari rumah bagi sektor yang tidak kritikan dan esensial, kondisi ini membuat dilema bagi perusahaan maupun pekerja, diantaranya :

### **1. Efek bagi Pengusaha – produktivitas dan biaya**

Bukti menunjukkan walaupun jarang, menunjukkan bahwa pekerja sebenarnya lebih produktif ketika mereka WFH, tetapi tentu saja mengharuskan pekerjaan mereka dapat dilakukan dari rumah sejak awal. Ada juga penghematan langsung maupun tidak langsung yang timbul akibat WFH, diantaranya waktu perjalanan dinas dapat dikurangi, sehingga berpotensi lebih banyak waktu untuk dicurahkan untuk kegiatan yang produktif.

WFH juga memungkinkan pekerja untuk mencurahkan lebih banyak waktu untuk bekerja dengan lebih efisien menggabungkan waktu kerja dengan keluarga dan tanggung jawab non-kerja lainnya, karena sebagian besar pekerja cenderung bekerja lebih lama ketika mereka bekerja dari rumah. Pengusaha juga mendapat manfaat dari penghematan biaya langsung, seperti: seperti pengurangan konsumsi penggunaan listrik yang lebih rendah, (Bloom et al. 2013). Dalam penelitian yang dilakukan Bloom et al. (2013)., pekerja dari departemen pusat panggilan dari agen perjalanan Cina ditanya apakah mereka akan secara sukarela bekerja dari rumah. Dari mereka yang menjawab ya, setengah dari kelompok itu adalah kemudian secara acak ditugaskan untuk bekerja dari rumah, sedangkan relawan lain tetap di call center (the kelompok kontrol). Bekerja dari rumah ditemukan menyebabkan 13 persen sen peningkatan kinerja dan untuk menghemat perusahaan \$1.250 dalam biaya per tahun per karyawan, sementara kualitas kerja tetap konstan.

Penghematan biaya merupakan mayoritas dari keseluruhan manfaat bagi perusahaan. Ditimbang terhadap efek ini, pengusaha perlu memperhatikan biaya pengaturan awal untuk memfasilitasi WFH dan potensi biaya pemantauan yang lebih besar. Walaupun disisi lain ada penambahan biaya untuk protokol kesehatan tetapi pada dasarnya untuk keberlanjutan usaha perusahaan tetap berjalan dengan baik

### **2. Efek bagi pekerja itu sendiri**

Berbagai manfaat WFH telah diidentifikasi bagi pekerja, termasuk pengurangan waktu perjalanan dan biaya perjalanan terkait; kecepatan pekerjaan lebih fleksibel, dan lebih banyak waktu dihabiskan untuk keluarga dan pekerjaan. Pandemi COVID-19, memungkinkan untuk dapat mengawasi anak-anak dan mendukung mendukung anak belajar home-schooling, atau untuk memberikan dukungan bagi keluarga yang lanjut usia, seperti orang tua atau teman dan kerabat lainnya yang membutuhkan.

Namun, ketika pekerjaan dibawa ke rumah juga dapat berpotensi menumbuhkan atau memperparah konflik. Salah satu bentuk dari konflik adalah resiko adalah efek negatif dari waktu bekerja terlalu lama. Pekerja mengalami kesulitan melepaskan diri dari pekerjaan dan mempertahankan antara domain pekerjaan kantor atau pekerjaan dirumah.

Bukti empiris WFH yang dilakukan di Australia menunjukkan hubungan yang kuat antara WFH dan jam kerja yang panjang (Dockery & Bawa 2014a,b). Meskipun ada penggabungan sebab dan akibat dalam menghabiskan waktu berjam-jam dalam bekerja, hal ini menunjukkan pekerjaan dirumah juga perlu menjadi perhatian dan jangan sampai menimbulkan konflik baru. Wanita dan pria yang biasanya bekerja lebih dari 40 jam per minggu diperkirakan ada penambahan sembilan dan tujuh kali bekerja dari rumah, masing-masing.

Membawa pekerjaan ke rumah dan jam kerja yang lebih lama dapat memperburuk perasaan konflik pekerjaan dan keluarga. Psikolog melihat bentuk stres terkait pekerjaan ini dalam istilah konflik peran, atau hipotesis 'regangan peran' (Thomas dan Ganster, 1995). Semuanya akan melihat diri sendiri yang memiliki sejumlah peran yang penting untuk siapa kita bekerja. Seperti peran di tempat kerja dan sebagai anggota tim atau organisasi, dan peran sebagai orang tua dan pasangan. Konflik antar peran muncul ketika kepatuhan dengan satu peran berkompromi kepatuhan dengan peran lain, dan bisa menimbulkan stres bagi pekerja.

Literatur menunjukkan WFH memiliki potensi untuk mengurangi dan memperburuk stres yang terkait dengan konflik peran tersebut Kelemahan lain dari WFH termasuk kurangnya hubungan social yang mengarah ke perasaan terisolasi dan lebih rendah motivasi untuk bekerja, terutama untuk tipe kepribadian yang bergantung pada interaksi dan umpan balik positif untuk motivasi. Dalam eksperimen Bloom et al. (2013) penelitian, setengah dari sukarelawan yang diberikan kesempatan WFH (kelompok perlakuan) nanti berubah pikiran mereka dan memutuskan untuk kembali ke kantor.

### 3. Efek pada keluarga

Sejumlah penelitian menemukan bahwa bekerja dari rumah mengurangi konflik pekerjaan dan keluarga, serta memiliki alasan semakin populernya penggunaan teleworking di Amerika Serikat. Hasil penelitian lainnya juga mencatat bahwa membawa pekerjaan ke rumah untuk menempati yang sama ruang fisik, waktu, dan sumber daya yang dikhususkan kehidupan keluarga memperburuk konflik dan memperbesar intrusi pekerjaan ke dalam kehidupan keluarga.

Risiko lebih besar di masa pandemic COVID-19 saat diterapkan *lockdown* adalah lingkungan keluarga, dan terutama bagi mereka yang memiliki sedikit orang lain pilihan selain mencoba bekerja dari rumah sambil teman serumah, anak-anak dan anggota keluarga lainnya. Secara umum, peneliti menemukan sedikit bukti bahwa WFH memiliki dampak negatif pada anggota keluarga lainnya, dan dalam beberapa kasus ada bukti efek positif. Dalam pasangan, pria Australia sedikit lebih banyak puas dengan hubungan mereka dengan pasangannya jika dia bekerja dari rumah melalui perjanjian formal.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari uraian diatas dapat disimpulkan kebijakan PPKM yang ditetapkan pemerintah memberikan dampak bagi pengusaha dan masyarakat. Kebijakan ini dilakukan pada dasarnya untuk mengurangi penyebaran covid-19 dan menjaga kesehatan semua pihak. Bagi pengusaha, kebijakan ini membuat perusahaan untuk bisa beradaptasi dengan kondisi yang terjadi, khususnya untuk menjaga kesehatan pegawai dan mengurangi penyebaran covid-19.

Kegiatan usaha harus tetap terus jalan dengan memperhatikan kebijakan yang dibuat pemerintah, maka kebijakan *work from home* (WFH) menjadi pilihan bagi perusahaan dengan tetap memperhatikan produktifitas dan kinerja pegawai. Pemberian insentif berupa penambahan kesejahteraan bagi karyawan menjadi tuntutan yang harus dipenuhi perusahaan. Dilema yang timbul penerapan WFH, diantaranya bagi 1). dilema perusahaan karena terkait dengan biaya dan produktifitas serta kinerja karyawan menjadi pertimbangan. 2) dilema bagi

pegawai itu sendiri, karena dapat memunculkan bekerja dirumah waktunya jauh lebih lama dibandingkan bekerja di kantor. Fasilitas pendukung dalam bekerja, motivasi serta stress perlu menjadi perhatian bagi perusahaan. Dan dapat menjadi permasalahan baru. 3) dilema dari keluarga, kondisi ini dapat muncul akibat terjadi konflik keluarga. Harus ada keseimbangan antara pekerjaan dikantor dan dirumah agar menumbuhkan keharmonisan keluarga.

### **Saran**

Saran bagi perusahaan penerapan WFH dapat dilakukan ketika kebijakan tersebut menjadi keharusan karena pandemic covid-19 sangat tinggi dan berbahaya bagi karyawan. Perusahaan juga harus memberikan kesejahteraan yang penting untuk mendukung kegiatan WFH. Perusahaan juga harus memperhatikan psikologi pegawai ketika terlalu lama bekerja secara WFH karena akan mempengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan.

Saran bagi pekerja, dalam bekerja secara WFH, harus tetap focus pada kinerja dan produktifitas yang ditetapkan perusahaan. Pekerja juga harus bisa membagi waktu kapan mengerjakan pekerjaan dikantor kapan harus mengerjakan pekerjaan rumah. Jangan menimbulkan konflik baru didalam keluarga dan tetap memperhatikan kebutuhan keluarga.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afriyadi, A. D. (2020, April 9). 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.).
- B. R. Manasa, (2015), "Employee welfare measures-A study on cement corporation of India units, in Thandur and Adilabad," *Int. Res. J. Eng. Technol.*, vol. 2, no. 9, pp. 219–226.
- Bloom, N., J. Liang, J. Roberts, and Z. J. Ying (2013). 'Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment', Working Paper. mimeo, Stanford.
- Bruenette, M and Countere. (n.d.). , S. 2013. "Risk Management Behaviour of a Fourest Owner to address Growth Risk" *Agricultural and Resources Economics Review* 42/2. Agustus 2013: 394-396. (n.d.).
- Cooper, C. D., & Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 511–532.
- C. S. Patro, (2015) "Employee welfare measures in public and private sectors," *Int. J. Serv. Sci. Manag. Eng. Technol.*, vol. 6, no. 1, pp. 22–36.
- Crosbie, Tracey and Moore, Jeanne. (2004). Work–life balance and working from home. *Social Policy*. (n.d.).
- Dockery, A. M. and Bawa, S. (2014a), 'Is working from home good work or bad work? Evidence from Australian employees', *Australian Journal of Labour Economics*, 17(2), 163-190.
- Dockery, A.M. and Bawa, S. (2014b), *Is Working From Home Good Work or Bad Work? Evidence from Australian Employees*, Working Paper 14/2, Bankwest Curtin Economics Centre, Curtin University.
- Delanoije, J., Verbruggen, M., & Germeys, L. (2019). Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations*, 72(12), 1843–1868.
- 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.

- Fonner, K. L., & Stache, L. C. (2012). All in a day's work, at home: Teleworkers' management of micro role transitions and the work-home boundary. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 242–257.
- Gallagher, J. (2020, May 5). Analysis: How do we get out of lockdown? *BBC News*
- Harsuko, Riniwati. (2011). "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". Malang. UB Press.  
[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_740893/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740893/lang--en/index.htm)  
<http://www.kompas.com>
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83–106.
- Larson, B. (2020). Companies Can Help Employees Working Remotely 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, Moleong, (2002) *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya,), hal. 2.
- Mardalis, (1995) *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara)
- Moekijat. (2005). *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan*. Edisi Ketiga. Alumni : Bandung
- Murisha, G. (2011). Influences of work behavior, work environment and motivation inlove cigarette factories in Kudus, Indonesia. *Academic Research International*, 1(3), 303-314.
- Mike Dockery and Sherry Bawa, 2020., *Working from Home in the COVID-19 Lockdown.*, Bankwest Curtin Economics Centre Research Brief COVID-19
- McKibbin, W., & Roshen, F. (2020). *The global macroeconomic impacts of covid-19: Seven scenarios*. (CAMA Working paper 19/2020). Australian National University
- M. Vadnala and P. Buela Prasanna Kumari, (2017), "A study on employee welfare measures in (Bhel) Ramchandrapuram, Hyderabad," *Int. J. Adv. Inf. Sci. Technol.* ISSN, vol. 6, no. 10.
- 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. Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan*. (n.d.).
- Savić, Dobrica (2020)., COVID-19 and Work from Home: Digital Transformation of the Workforce, *TGJ Volume 16, Number 2*.
- Savigny, H. (2014). Women, know your limits: Cultural sexism in academia. *Gender and Education*, 26(7), 794– 809. <https://doi.org/10.1080/09540253.2014.970977>
- 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, Mei 1). 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.).
- Thomas, L.T. and Ganster, D.C. (1995), 'Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective', *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6–15.
- Tietze, S., & Nadin, S. (2011). The psychological contract and the transition from office-based to home-based work. *Human Resource Management Journal*, 21(3), 318–334.

- Walker, P. G. T., Whittaker, C., & Watson, O. (2020). *The global Impact of COVID-19 and strategies for mitigation and suppression*. Imperial College London.
- Versey, H. S. (2015). Managing work and family: Do control strategies help? *Developmental Psychology*, 51(11), 1672–1681
- Harvard Business Review. <https://hbr.org/2020/05/the-pandemic-has-exposed-the-fallacy-of-the-ideal-worker>. (n.d.).

### **Tentang Penulis**

<p><b>Penulis Pertama:</b> Assoc Prof. Dr. Dedi Raianto Rahadi, sebagai dosen Fakultas Manajemen Universitas Presiden, mengampu mata kuliah Human Capital dan mnta pada pebelitian dibidang Human Capital, Organizational Behavioral. Email : dedi1968@yahoo.com</p>	<p><b>Penulis kedua:</b> Tuwinanto, Lahir Indramayu, 14 Nopember 1983. Saat ini saya sedang menempuh Pendidikan S1 di President University Fakultas Ekonomi Penelitian tentang Sumber Daya Manusia memiliki daya Tarik tersendiri bagi saya yang sekarang bekerja sebagai karyawan swasta dibidang Supply Chain Management. Kemampuan melakukan analisa menjadi sangat penting bagi saya untuk melakukan perubahan dan perbaikan ditempat kerja.Pengalaman dalam penelitian tentang Senioritas didunia Kerja memberikan semangat baru bagi saya untuk terus melakukan penelitian terkait dengan Management Sumber Daya Manusia.  e-mail:tuwinanto@student.president.ac.id</p>
--	---

