

## DAMPAK WORK FROM HOME (WFH) DI MASA PENDEMI COVID-19 TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Rommy Heryadi, Achmad Fauzi, Nobel Alamsyah, Martius, M Tryanza Maulana, Rahmad Faisal, Nur 'Aini, Susy Arissani**

Universitas Terbuka, Indonesia

Email : rheryadi@gmail.com, nobelalamsyah560@gmail.com, martirauf.z@gmail.com, mtryanzamaulana@gmail.com, rahmad\_faisal@yahoo.com, nokaini76@gmail.com, susyarissani@gmail.com

### Abstrak

Pandemi Covid-19 menyebabkan perusahaan di Indonesia harus segera menerapkan sistem WFH (*Work From Home*) demi keselamatan karyawannya dan mendukung kesehatan nasional. Kebijakan WFH bertujuan untuk memutus rantai Covid-19 agar tidak cepat menyebar luas karena banyaknya jumlah karyawan yang bekerja pada perkantoran atau banyaknya populasi pekerja. Penelitian ini mencari pengaruh pandemi Covid 19 terhadap kinerja karyawan. Peneliti menggunakan pendekatan metode penelitian kualitatif, pengumpulan data jenis triangulasi dan memakai sistem perhitungan analisis data induktif melalui pendekatan penelitian fenomenologi. Data ditelaah dengan literature review lalu dianalisis dengan teknik mereduksi data. lalu diproses dengan teknik penyajian data yang menghasilkan teori grounded secara induktif. Melalui data lapangan, yang kemudian dapat diuji keabsahannya melalui sistem verifikasi data. Ditemukan produktifitas kerja disebabkan karena menurunnya tingkat stress kerja karena adanya tekanan langsung ketika para pekerja saling berinteraksi langsung baik sesama atasan, bawahan, ataupun sesama rekan kerjanya dalam level posisi yang setara. Hasil lainnya, WFH justru mengurangi tingkat efektifitas kerja sehingga mempengaruhi kualitas kinerja dan terhambatnya aktifitas pekerjaan, output pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal. Dari hasil penelitian, WFH sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Diharapkan WFH memiliki lingkungan kerja yang fleksibel, koneksi internet dan perangkat elektronik yang mendukung kegiatan bekerja dari rumah. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi peneliti lainnya untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang pembahasan tentang pengaruh WFH terhadap Kinerja Karyawan pada masa Pandemi COVID-19.

**Kata Kunci:** bekerja dari rumah, kinerja, dampak Covid 19

### Abstract

*The Covid-19 pandemic caused companies in Indonesia to immediately implement the WFH (Work From Home) system for the safety of their employees and support national health. The WFH policy aims to break the chain of the Covid-19 virus so that it does not quickly spread widely due to the large number of employees working in offices or large working populations. This study looked for the effect of*

<b>How to cite:</b>	Rommy Heryadi, et al (2022) Dampak Work From Home (WFH) di Masa Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Karyawan, <i>Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia</i> , 7(6).
<b>E-ISSN:</b>	2548-1398
<b>Published by:</b>	Ridwan Institute

*the pandemic on employee performance. Researchers use qualitative research method approaches, collection of triangulation type data, and using inductive data analysis calculation systems through phenomenological research approaches. Data is examined with a literature review and then analyzed with data reduction techniques. then processed by data presentation techniques that produce grounded theory inductively. Through field data, which can then be tested for validity through a data verification system. Increased work productivity is caused by decreased levels of work stress due to direct pressure when workers interact directly with each other, both superiors, subordinates, or colleagues in an equal position level. Other results, WFH reduces the level of effectiveness of work so that it affects the quality of performance and hampers work activities, the output of the work produced is not optimal. From the results of the study, WFH greatly affects employee performance significantly. It is expected that WFH has a flexible work environment, internet connection, and electronic devices that support work-from-home activities. The results of this study can be used as a reference for other researchers to conduct further research, especially in the field of discussion about the influence of WFH on Employee Performance during the COVID-19 Pandemic.*

**Keywords:** *working from home, performance, the impact of Covid 19*

## **Pendahuluan**

Pada tahun 1950, untuk pertama kalinya dikenalkan sebuah sistem bekerja jarak jauh. Sistem kerja ini ditulis dalam sebuah buku yang berjudul *The Human Use of Human Beings Cybernetics and Society* oleh Norbert Wiener (Mungkasa, 2020). Sistem kerja jarak jauh ini dikenal dengan istilah *work from home* (WFH), atau dengan kata lain dapat dikatakan sistem kerja yang dalam melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan di kantor, dilakukan dari rumah (Ashal, 2020). Sedangkan menurut (Mungkasa, 2020), skema *work from home* (WFH) merupakan bagian dari konsep bekerja jarak jauh (*telecommuting*) dengan tujuan untuk mengurangi tingkat padatnya kendaraan sehingga dapat menurunkan kemacetan lalu lintas yang ditimbulkan dari aktivitas transportasi para pekerja dari rumah ke kantor ataupun sebaliknya.

Pandemi COVID-19 menyebabkan penerapan protokol kesehatan. Protokol ini bertujuan untuk menghentikan penyebaran virus Covid-19. Protokol kesehatan ini dikenal dengan konsep 5M. Ini termasuk menggunakan masker, mencuci tangan, menjaga jarak, menjauhkan kerumunan, dan membatasi pergerakan. Dari penerapan protokol kesehatan ini dikenal dengan *social distance* yang bertujuan untuk menjauhkan diri, menjauhi keramaian, dan membatasi pergerakan. Menerapkan jarak sosial membutuhkan perubahan pada sistem perburuhan. Sistem kerja awal adalah dengan melakukan bekerja dari kantor atau dikenal dengan *work from office* (WFO) menjadi bekerja dari rumah atau dikenal dengan *work from home* (WFH). Pergeseran sistem kerja sebagai akibat pandemi Covid19 dimaksudkan dengan tujuan utama yaitu mencegah terjadinya penyebaran virus Covid19 demi kesehatan dan keselamatan kerja para karyawan serta keluarganya bukan untuk merusak kinerja yang selama ini telah dengan baik dan terbiasa dilakukan oleh perusahaan. Berdasarkan imbauan dari

pemerintah dengan adanya Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) bagi seluruh masyarakat, maka hal ini menyebabkan perusahaan menerapkan imbauan tersebut dengan memberlakukan work from home (WFH) kepada seluruh karyawannya untuk bekerja dari rumah.

Dengan bekerja dari rumah maka secara otomatis juga akan memberikan kelonggaran waktu bagi karyawan, karyawan tidak perlu melakukan aktivitas perjalanan dari rumah ke kantor ataupun sebaliknya, karyawan dapat melakukan aktivitas kerjanya langsung dari rumahnya. Selain itu work from home (WFH) juga dapat digunakan untuk mengoptimalkan pemantauan produktivitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya, suasana yang lebih tenang bekerja dirumah dengan bersama keluarga memiliki dampak positif bagi kinerja karyawan, dan juga pekerjaan akan lebih efisien dalam hal keuangan, waktu dan tenaga. Namun fenomena telecommuting policy (WFH) juga menimbulkan banyak pertanyaan bagi perusahaan yang mengkhawatirkan sejauh mana penurunan kinerja karyawan yang berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Home office atau telecommuting (WFH) adalah pegawai yang mengandalkan penggunaan peralatan jaringan atau koneksi internet yang membutuhkan koneksi online atau koneksi online antar pegawai, beban kerja yang mempengaruhi hasil kinerja pegawai, telecommuting, kantor dan mendukung kinerja mereka dengan menggunakan peralatan yang disediakan perusahaan. Beban kerja yang harus dihadapi tim secara langsung juga lebih cepat saat berjalan di kantor, dibandingkan dengan situasi telecommuting (WFH) di mana karyawan harus melakukan semua pekerjaan dari rumah dan mengandalkan jaringan dan efisien. Fasilitas yang mereka miliki dan koneksi internet. Belum lagi keandalan berbagai penyedia Internet dan dampak wilayah asal pada jaringan yang ada.

Covid19 mempengaruhi sistem kerja perusahaan. Sebagian besar perusahaan telah mengadopsi konsep telecommuting (WFH). Ini merupakan perubahan aktivitas kerja yang dialami semua perusahaan selama masa pandemi Covid 19 (Mustajab et al., 2020). Di masa Covid-19, sistem home office menjadi relevan dan dikenal oleh sebagian besar pekerja. Pekerja lepas, pekerja pemula, dan karyawan perusahaan besar lainnya melakukan pekerjaan jarak jauh atau bekerja dari mana saja. Namun di tengah pandemi Covid-19, riset teleworking atau telecommuting (WFH) pasti akan mengubah lingkungan kerja bagi pegawai negeri atau swasta. Aplikasi telecommuting memaksa karyawan untuk mendapatkan bantuan aplikasi online seperti WhatsApp, Telegram, Zoom, Google Meet, dan Microsoft Teams.

Sementara itu, menurut van Doremalen dkk (2021), ketika seorang pekerja bekerja secara offline atau offline, ini disebut pekerjaan klerikal atau pekerjaan klerikal (WFO), dan karyawan melakukan pekerjaan yang diatur sesuai dengan perusahaan. Pekerja memiliki kesempatan untuk bekerja lebih lama ketika karyawan melakukan pekerjaan atau aktivitas kantor dengan menggunakan sistem online atau online (disebut home office atau home office (WFH)). Sistem WFH merupakan sistem baru bagi tenaga kerja Indonesia dan masih membutuhkan banyak penyesuaian. Sistem kerja ini juga belum terbukti penggunaannya di Indonesia. Namun, pandemi Covid19 telah menjadi

“perintah tertulis” dan perusahaan-perusahaan Indonesia dihimbau untuk segera menerapkan skema WFH untuk melindungi keselamatan karyawan dan mendukung kesehatan nasional. Tentu saja, sebagai sistem kerja yang baru, masih banyak hal yang perlu dipertimbangkan untuk sebuah sistem yang sukses. Keberhasilan sistem kerja WFH membutuhkan lima elemen untuk mendukung keberhasilan program telecommuting. Diperlukan pelatihan tentang; 1) membangun jaringan komunikasi yang baik antar karyawan dan; 2) mengelola pekerjaan di tingkat administrator. Sistem online; 3) sistem telecommuting, membutuhkan perencanaan yang semakin terarah; 4) Sistem telecommuting harus diinternalisasikan kepada karyawan di semua tingkatan dan 5) Aplikasi work-at-home membutuhkan mekanisme evaluasi yang efektif dan berkesinambungan (Susanti dkk., 2021).

Pada sebuah pendekatan disampaikan bahwa yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam usahanya agar tercapai tujuan organisasi (Fathia, 2021). Sedangkan menurut Hasibuan mengatakan bahwa kinerja adalah suatu proses (rangkaiannya) dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan ataupun perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan serta tingkat kuantitas dan kualitas karyawan tersebut tergambar pada kinerjanya. Untuk mendukung kinerja jelas faktor sarana dan prasarana kerja menjadi elemen penting yang berpengaruh langsung pada kinerja karyawan di era pandemi Covid19 ini, mengingat bahwa dalam sistem kerja WFH ketergantungan akan jaringan sangat tinggi. Disamping itu kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan melalui media aplikasi online, serta perencanaan pekerjaan dengan jadwal penyelesaiannya juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan di perusahaannya. Menurut Narande & Kasmir, 2017 terdapat 13 faktor yang dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan diperusahaannya, yaitu; 1) bentuk rancangan kerja; 2) pengetahuan; 3) skill karyawan; 4) motivasi (dorongan) kerja; 5) gaya kepemimpinan; 6) kualitas leadership (kepemimpinan); 7) kepribadian; 8) kepuasan kerja; 9) budaya organisasi; 10) lingkungan kerja; 11) komitmen; 12) loyalitas dan 13) disiplin kerja.

Dengan berlakunya kebijakan sistem kerja yang dilaksanakan dari rumah (work from home) semua pihak merasakan pengaruhnya dan harus menyesuaikan kebijakan kerja dari rumah sesuai aturan. Kebijakan yang dilakukan oleh tim manajemen dengan pembagian tugas kerja hal ini dilakukan dalam rangka dukungan manajemen terhadap program pemerintah tentang pembatasan kegiatan masyarakat. Pengurus berwenang menentukan hari kerja pegawai dengan memperhatikan beban kerja masing-masing unit terkait. Rangkaian telecommuting mengharuskan seluruh karyawan untuk selalu siap sedia (standby call), meskipun direncanakan home office atau WFH, dan siap datang ke kantor sesuai kebutuhan.

Dalam rangka penyelesaian pekerjaan yang sudah mendekati atau melewati waktu penyelesaiannya karyawan dapat memanfaatkan aplikasi zoom dan situs resmi perusahaan yang dilengkapi dengan hasil kerja dan digital absensi kehadiran untuk berinteraksi dengan seluruh stakeholder. Sebagai tolak ukur dalam upaya menilai kualitas kerja dapat dimonitor melalui lihat hasil kerja dan absensi kehadiran karyawan

tersebut. Oleh karena itu dan berdasarkan literatur yang dibaca, peneliti bermaksud mencari pengaruh pandemi Covid 19 terhadap kinerja karyawan.

### **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan metode penelitian kualitatif (Sugiyono, 2017). Menurut Agus Sugiyono (2001), peneliti menggunakan teknik penelitian kualitatif untuk mempelajari objek di alam. Dalam penelitian ini, kami mengumpulkan sumber data melalui pencarian literatur. Penulis mengumpulkan, menganalisis, mencari, dan meninjau literatur. Literatur sesuai dengan konsep teoritis, termasuk manajemen sumber daya manusia. Tiga metode yaitu dokumentasi, wawancara, dan observasi. Hal ini dilakukan melalui pendokumentasian pada tujuh nara sumber BUMD Juanda, Sidoarjo, yaitu pengelola bengkel, Manajer Umum, staf teknis ruang editing 2 orang, bidang peralatan (bengkel) tiga orang. Data yang diperoleh peneliti sesuai dengan kejadian di lapangan melalui teknik wawancara dan observasi. Menurut Sugishirono, wawancara adalah suatu metode pengumpulan data pribadi antara peneliti dan nara sumber. Peneliti menggunakan jenis wawancara yang dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan yang disiapkan untuk ditanyakan kepada informan.

Dokumen adalah tentang bagaimana mengumpulkan data kualitatif dari bukti dokumenter yang ada di perusahaan sebagai hasil wawancara, dan mencakup enam jenis dokumen: suvey, buku harian, laporan, surat, dan foto. Menurut (Moleong, 2014), dokumen dapat dibagi menjadi dua kategori. Yaitu, dokumen resmi dan harian. Dokumen resmi menggambarkan kegiatan masyarakat tertentu di mana perusahaan terlibat. Dokumen resmi meliputi dokumen internal seperti memo, pengumuman, aturan kelembagaan, instruksi, pelaksanaan sistem perusahaan, hasil memo dalam jalannya rapat pimpinan, dan surat kabar, majalah, jurnal, buletin, buku, artikel atau penjelasan (Lusiana, 2021).

Dokumen harian adalah catatan tertulis tentang pengalaman seseorang tentang apa yang terjadi. Dalam penelitian ini, kami menggunakan tiga metode analisis data yang berbeda yaitu metode reduksi data. Dalam hal ini, peneliti menggunakan data kualitatif sebagai cara untuk mengkonfirmasi rumusan masalah baru yang belum diketahui. Menemukan pola masalah dalam empat cara yaitu meringkas semua hasil wawancara untuk mendapatkan poin utama dan kesimpulan, mengklasifikasikan bagian-bagian yang berhubungan dengan poin utama sebagai target penelitian, mendapatkan data penting dan membuat kategori data untuk data tersebut.

Pengurangan menghasilkan data sambil memfasilitasi seluruh rangkaian. Langkah-langkah akuisisi data selanjutnya dilakukan oleh peneliti. Ada tiga jenis data yang dihasilkan dari teknik suatu penyajian data (data displayed), yaitu data yang sistematis, kejelasan antar data, dan pemahaman dalam membaca hasil data. Pada prosesnya, teknik penyajian data dapat menghasilkan teori grounded yang dihasilkan secara induktif, melalui data lapangan, yang kemudian dapat diuji keabsahannya melalui sistem verifikasi data. Dengan adanya verifikasi akan mendapatkan suatu kesimpulan yang bisa menghasilkan penemuan baru yang mana sebelumnya belum pernah

dilakukan melalui uji verifikasi data. Dalam kaitannya, berdasarkan hasil temuan tersebut dapat dilihat dari tiga bentuk, yaitu deskripsi, teori, dan hubungan interaksi.

Pada saat pengambilan keputusan dari kesimpulan data ditemukan bukti pendukung hasil dari penelitian, hal itu memperlihatkan hasil penelitian menghasilkan data penting yang memiliki nilai, akan tetapi apabila kesimpulan data tidak ditemukan adanya indikasi akurat yang mendukung hasil penelitian, maka penelitian tersebut akan menghasilkan perubahan data. Kesimpulan dan Verifikasi dilakukan untuk menemukan jawaban rumusan masalah. Pada penelitian ini peneliti menyeimbangkan antara jawaban narasumber dengan sumber penelitian yang di peroleh yang juga mempengaruhi keabsahan hasil data peneliti.

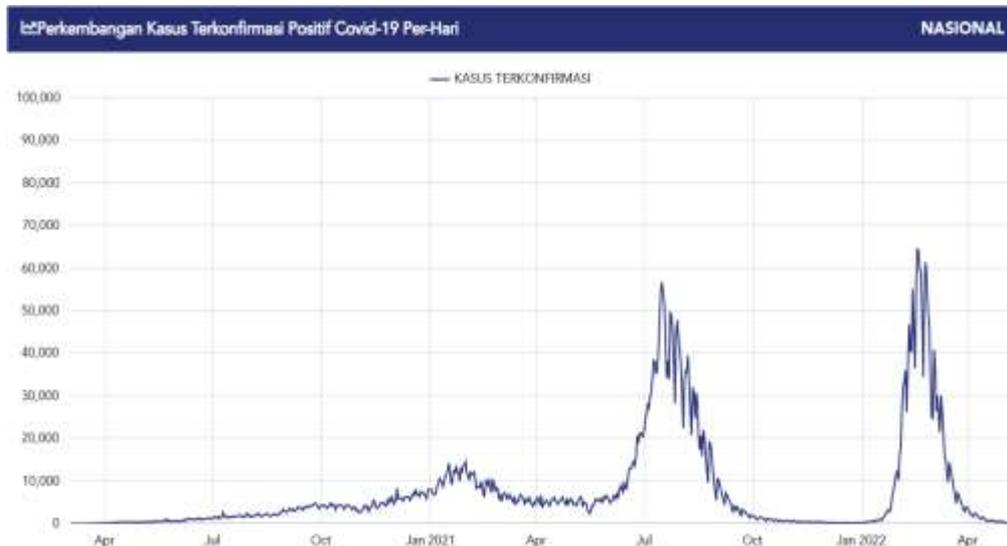
### Hasil Dan Pembahasan

Varian baru pneumonia pertama kali terdeteksi di Kota Wuhan pada 31 Desember 2019. Pneumonia varian baru ini merupakan virus yang dapat menginfeksi hampir seluruh penduduk dunia. Untuk itu, Kementerian Kesehatan telah menetapkan virus corona sebagai penyakit khusus (*abnormal*) dalam kesehatan global (*public health emergency of international concern*) (Wangge et al., n.d., 2021). Virus ini dapat menularkan penyakit yang disebabkan oleh SARS CoV2. Menyerang sistem pernapasan manusia dengan tiga gejala awal: batuk, demam, dan pilek (bersin). Jenis penyakit akibat virus corona ini bisa dikatakan sama dengan *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) dan *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS). Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), virus ini mampu bertahan tiga hari dalam plastik dan tiga jam dalam aerosol cair (van Doremalen et al., 2021). Sistem kerja perusahaan juga terkena dampak Covid19. Banyak perusahaan bekerja dengan konsep bekerja dari rumah. Menurut Mustajab, bekerja dari rumah adalah perubahan aktivitas kerja yang dialami semua bisnis selama pandemi Covid-19. Perubahan tersebut dibuktikan dengan sistem kerja dimana karyawan tidak dapat bekerja dan berkumpul di ruang kantor (Mustajab et al., 2020).

Dari ketujuh narasumber penelitian, sistem WFH ini bisa dibilang dibenarkan oleh kelima nara sumber. Namun demikian, ada beberapa perbedaan yang menjadi deviasi pada kelima narasumber tersebut yaitu:

1. Satu manajemen divisi umum yang mengurus segala sesuatunya yang mana memiliki keterkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan.
2. Satu manajemen yang sinergi dan berkesinambungan dengan kegiatan peralatan workshop.
3. Satu manajemen terkait unit publikasi teknis.
4. Dua staf dari unit workshop.

Adanya bentuk penerapan WFH kepada setiap perusahaan adalah sebagai salah satu upaya untuk membantu dan mendukung kebijakan-kebijakan aturan pemerintah dalam menekan tingkat penularan virus corona berdasarkan peta sebaran yang dikeluarkan oleh Pemerintah Indonesia, terutama pada kasus yang terjadi awal tahun 2021, seperti pada gambar di bawah ini:



(Sumber: <https://covid19.go.id/peta-sebaran>)

Pada gambar diatas dapat disaksikan adanya peningkatan kasus yang signifikan sebanyak dua kali. Pada bulan Juli 2021 merupakan kasus terbanyak. Sebanyak 60 ribu kasus ditemukan dengan kelompok usia yang beragam. Hal ini diakibatkan karena masih rendahnya tingkat kesadaran masyarakat terhadap aturan baku kesehatan yang sudah dihimbau oleh Pemerintah yang berkerja sama dengan instansi kesehatan.

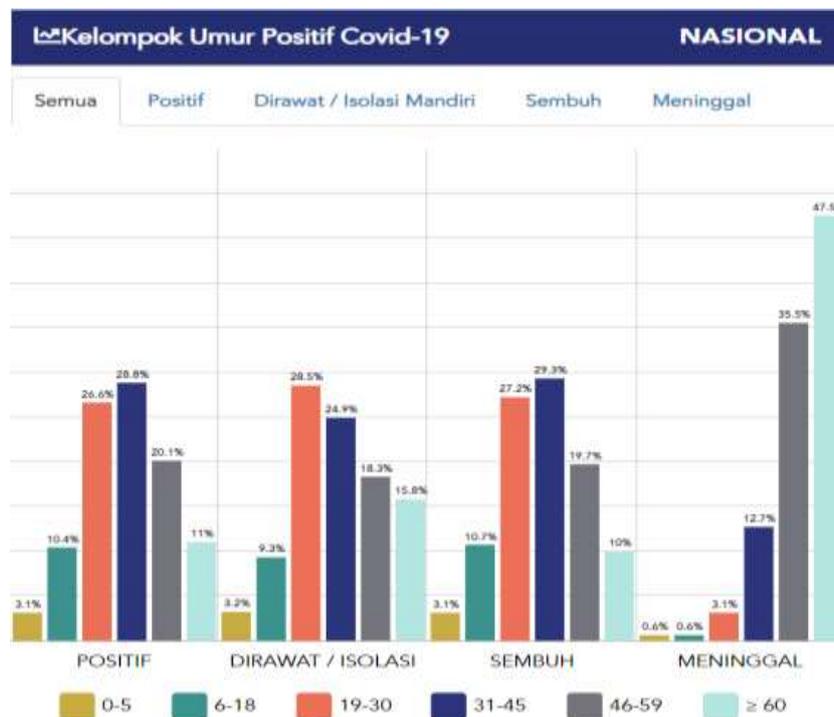
Berdasarkan kebijakan atas putusan Kementerian Kesehatan, dengan diberlakukannya sistem WFH untuk menghasilkan tujuan yaitu:

1. Untuk memutus mata rantai virus Covid-19 agar tidak cepat menyebar luas karena banyaknya jumlah karyawan yang bekerja pada perkantoran yang menampung banyaknya para populasi pekerja.
2. Untuk menekan kasus yang disertai dengan angka kematian sehingga perlu adanya aksi yang komprehensif dalam upaya penanggulangan kasus Covid-19 sesuai dengan ketentuan yang diatur di dalam keputusan Kementerian Kesehatan.
3. Untuk melakukan pencegahan penularan baik secara langsung atau tidak yang dapat menyebabkan tingginya resiko dalam hubungan sosial masyarakat yang luas seperti adanya kerumunan yang mengabaikan protokol kesehatan. Dalam hal ini, ada 3 tipe resiko yang dapat diidentifikasi yaitu:
  - a. Resiko penularan rendah, yaitu suatu kegiatan pekerjaan dimana memiliki tingkat hubungan dengan masyarakat yang relatif kecil.
  - b. Resiko penularan sedang, yaitu jalannya suatu kegiatan yang seringkali memiliki hubungan langsung dengan masyarakat, rekan kerja, konsumen, dan hubungan sosial lainnya.
  - c. Resiko penularan tinggi, yaitu aktifitas yang herhubungan langsung dengan seseorang / lebih yang terinfeksi virus Covid-19 serta adanya kontak fisik

dengan sesuatu benda / alat-alat yang diduga beresiko menularkan virus Covid-19.

4. Mengendalikan potensi penyebaran virus dengan cara meminimalisir resiko dampak pandemi pada lingkungan perkantoran khususnya yang menimbulkan berkumpulnya sejumlah orang dalam satu lokasi.

Sementara, jika dilihat berdasarkan kelompok usia, dapat kita amati bahwa kelompok usia 19-30 dan kelompok usia 31-45 adalah kelompok usia yang paling rentan terpapar Covid-19. Bisa dikatakan bahwa kedua kelompok usia ini adalah usia produktif dalam dunia kerja. Berikut gambarannya di bawah ini:



(Sumber: <https://covid19.go.id/peta-sebaran>)

Kebijakan WFH dikarenakan banyaknya potensi penyebaran virus Covid-19 yang lebih mendominasi kelompok usia produktif, sehingga perlu adanya tindakan khusus dengan cara melakukan sistem kerja dari rumah. Pemberlakuan sistem kerja dari rumah dapat meningkatkan produktifitas kerja. Meningkatnya produktifitas kerja disebabkan karena menurunnya tingkat stress kerja karena adanya tekanan langsung ketika para pekerja saling berinteraksi langsung baik sesama atasan, bawahan, ataupun sesama rekan kerjanya dalam level posisi yang setara. Menurut Zebua & Siahaan, 2021, tingkat emosi karyawan sangat erat kaitannya dan berpengaruh pada stress kerja setiap karyawan. Dari ketujuh narasumber, dampak stress kerja ini bertolak belakang oleh dua narasumber. Mereka mengatakan bahwa penerapan WFH justru mengurangi tingkat efektifitas kerja sehingga mempengaruhi kualitas kinerja narasumber yang mengakibatkan terhambatnya aktifitas pekerjaan sehingga output-output pekerjaan yang

dihasilkan menjadi tidak maksimal. Hal ini disebabkan karena pada umumnya jaringan ataupun kualitas provider yang disediakan oleh perusahaan telekomunikasi berbasis data tidak memiliki kualitas yang sama pada setiap lokasi, sehingga sistem komunikasi dan proses kerja menjadi terhambat.

Dampak pandemi yang bisa dicermati dari awal tahun 2021 hingga saat ini, menuntut agar setiap karyawan memperhatikan kondisi kesehatan dengan menjaga imunitas tubuh. Menurut dr. John White, ada 3 hal yang dapat mencegah penularan Covid-19 dalam kaitannya dengan produktifitas dan kinerja karyawan yaitu: Tidak berpergian ke kantor saat tubuh tidak dalam keadaan fit, memakai masker dengan tepat, hindari antrian atau diskusi yang melibatkan banyak karyawan, tidak beranggapan ketergantungan pada vaksin ataupun menyepelekan suatu penyembuhan yang sudah difasilitasi oleh pemerintah secara cuma-cuma, dan istirahat yang teratur dengan baik dan benar.

Dalam tahapan penerapan WFH, umumnya perusahaan menerapkan 3 tahap yaitu tahap perencanaan, tahap lapangan, dan tahap evaluasi kinerja dan hasil kerja. Dalam tahap perencanaan, ada aturan-aturan yang sudah dibuat sebagaimana kebijakan Pemerintah terhadap dampak penyebaran Virus Covid-19. Penerapan WFH pada aspek perencanaan ini, pemberlakuan waktu kerja dibedakan disetiap zona wilayah yang dikelompokkan berdasarkan jenis warna. Misalkan pada zona merah, batas maksimal jumlah karyawan yang diijinkan hanya sebesar 25% dari jumlah total yang masuk kantor, dan sisanya wajib menjalankan aktifitas pekerjaan dari rumah. Jika zona berwarna kuning, maka batas maksimal yang diperbolehkan adalah 50% dari jumlah total karyawan yang masuk kantor.

Pelaksanaan WFH atau sistem kerja dari rumah di era pandemi sesuai dengan Pasal 86 ayat 1A Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Seluruh pekerja atau karyawan harus mendapatkan perlindungan, keselamatan, dan kesehatan selama bekerja. Karena WFH memiliki tujuan untuk menjaga kesehatan dan keselamatan, maka fasilitas karyawan WFH harus berhubungan dengan hal itu. Fasilitas yang harus dimiliki karyawan saat WFH antara lain adalah laptop atau komputer dengan tunjangan internet setiap hari kerja, adakalanya perusahaan memikirkan untuk memberikan upah lembur, karena kebiasaan waktu kerja yang flexible dan kadang karyawan harus bekerja di hari libur, aplikasi absensi online untuk memastikan bahwa karyawan sedang bekerja dan benar berada di rumah, dan karyawan harus diberikan fasilitas tambahan seperti ruangan khusus bekerja di jauhi dari gangguan dan memiliki sirkulasi yang baik.

Pada saat studi lapangan perusahaan memperhatikan 7 (tujuh) aspek utama, yaitu pangsa pasar berfokus pada segmentasi pasar baru, mengadakan kerjasama dari berbagai relasi mitra, peduli terhadap kebutuhan masa depan konsumen, inovasi jasa, adanya panduan manajemen resiko, serta pemanfaatan sumber daya yang ada pada perusahaan, dan perhatian terhadap intensitas konsumen.

Manajemen risiko bertujuan untuk mengatur, mengelola, dan memantau tingkat risiko sehingga bisa memperoleh hasil yang optimal. Di masa pademi ini kesulitan yang

dirasakan adalah kesulitan ekonomi baik itu perusahaan ataupun masyarakat, dimasa pademi ini perusahaan diminta untuk dapat berkolaborasi dengan pihak-pihak lain dan harus inovatif untuk dapat memasarkan produk yang di jualnya, banyak industry yang mengalami kesulitan dimasa pademi ini, terutama pada indsutri jasa seperti perhotelan, penerbangan, pariwisata dan industri pabrik (manufaktur) yan mana banyak melibatkan sejumlah para perkerja. Untuk itu, perusahaan harus berupaya menjaga nama baik dan harus dapat eksis di masa pademi dengan inovasi yang di ciptakan untuk meningkatkan penjualan serta dan kualitas.

Ada enam konsep yang dilakukan Perusahaan dalam tahap pengevaluasian hasil kerja, yaitu: kerja yang dilakukan secara sendiri, bersikap terbuka terhadap masalah yang seringkali menjadi konflik ditengah berlangsungnya proses kerja, penyelesaian masalah menjadi sebuah keharusan yang ditempuh oleh setiap perusahaan, kebersamaan yang kuat antar karyawan akan menciptakan motivasi, setiap karyawan memiliki sifat percaya diri dalam menyampaikan ide atau pendapat, adanya persamaan tujuan dalam mengejar target peluang, dan mengambil tindakan berani terhadap organisasi yang menghambat perusahaan (Susanti et al., 2021).

Dimasa pademi ini perusahaan dapat melakukan evaluasi kinerja karyawannya secara online dengan menciptakan aplikasinya sendiri untuk mendukung dan meningkatkan produktivitas dari karyawannya. Karyawan yang melakukan kerja sendiri melalui WFH harus meningkatkan etos kerja, etos kerja diperoleh dari visi misi, tujuan, dan rencana yang akan diraih, hal inilah yang diterapkan kepada karyawan sehingga karyawan mempunyai kebebasan untuk melakukan inovasi-inovasi untuk meningkatkan pelayanan dan penjualan produk yang diciptakan.

Dimasa pademi ini perusahaan dapat melakukan peningkatan kompetensi karyawannya dengan cara mengadakan pelatihan bakat, mental, dan pengembangan karyawan secara berkala. Pelatihan bakat dan pengembangan dapat dilakukan secara online ataupun secara konvensional. Dengan memiliki karyawan yang kompeten akan menguntungkan perusahaan dalam menghasilkan produk yang dijual. Perusahaan harus dapat mengantisipasi akan perubahan-perubahan dimasa yang akan datang, hal ini menjadi evaluasi atas perencanaan yang telah direncanakan dapat berjalan sesuai rencana.

Dimasa pademi ini perusahaan diharapkan mampung mengambil resiko (risk tasking), mengambil resiko suatu solusi perusahaan dalam masa tidak kondusif. Perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan dalam situasi yang genting dan menantang. Ada tiga karakteristik Risk tasking, yaitu: perusahaan senang ketika dihadapi dengan sebuah tantangan, pengembangan pada hasil dan temuan baru, serta proyek yang memiliki resiko yang tinggi. Jika karyawan mengabaikan aturan, tidak teliti dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang diberikan baik oleh perusahaan maupun atasan, maka akan merugikan perusahaan dan berdampak pada kinerja yang bercabang, dalam arti perusahaan akan semakin dihadapkan dengan control karyawan yang ketat untuk dapat mengibangi jalannya perusahaan agar tetap stabil.

WFH merupakan kependekkan dari kata *work from home*. Sebagaimana yang artinya segala kegiatan dan aktifitas yang bisa dilakukan di kantor dialihkan menjadi sistem kerja yang dilaksanakan dari rumah. Secara definisinya yaitu suatu pendekatan sistem kerja karyawan atau pekerja yang bekerja di luar kantor, baik itu dari rumah, tempat makan ataupun tempat-tempat lainnya sesuai dengan ekspektasi karyawan tersebut untuk merasa nyaman dalam bekerja. Segala pelaksanaan kegiatan kerja yang dilakukan dari rumah, memiliki tingkat fleksibilitas yang tinggi, karena kegiatan dapat berpararel dengan kegiatan lainnya yang masih berada dalam satu zonasi, yaitu rumah itu sendiri. Hal ini dimaksudkan agar tercipta keseimbangan dari karyawan untuk bisa menyesuaikan situasi antara pekerjaannya dengan kehidupannya di suatu perusahaan.

Beberapa dibawah ini merupakan imbas dari adanya perkerjaan yang dilaksanakan dari rumah:

- Pengalaman belajar langsung (*on-the-job*) menjadi terbatas karena kendala pada transfer *knowledge*. Dalam praktiknya, tidak dapat melakukan komunikasi dengan maksimal dalam melakukan pekerjaan, dan pengalaman yang didapatkan sungguh sangat terbatas.

- Jaringan internet yang seringkali tidak stabil karena keadaan setiap wilayah seringkali berbeda

Pada umumnya, seringkali ditemukan kendala pada jaringan internet dirumah, karena secara fungsi, jaringan internet di kantor didasarkan atas data pengguna pada setiap computer, sementara pada setiap rumah biasanya menumpang pada jaringan serat optic di TV cable, sehingga data byte yang dikirim tidak sebesar data byte di kantor-kantor.

- Karena tidak adanya batasan waktu, maka seringkali antara urusan pribadi ikut terlibat diantara jam kerja.

Adapun resiko lainnya adalah pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah dapat dilakukan secara bersamaan, dan serempak, namun berpengaruh kepada bias target mana pekerjaan yang lebih dulu utama untuk diselesaikan tepat waktu agar tidak mengganggu jalannya pekerjaan utama karyawan.

Pandemi COVID-19, seperti yang kita ketahui, telah menghambat aktivitas ekonomi. Minat investor terhadap investasi menurun dan ekonomi pasar bergerak ke arah negatif atau bearish. Kegiatan ekspor yang harus dihentikan juga berdampak besar bagi perekonomian Indonesia. Perlambatan ekonomi global juga memperlambat pertumbuhan ekonomi domestik (Nasution et al., 2020). Pelapor, pekerja yang terkena dampak baik AF, FA dan FP, juga mengungkapkan harapan mereka untuk ekonomi masa depan. Harapan mereka terhadap perekonomian hampir sama, semoga era pandemic COVID-19 ini cepat berakhir. Nantinya, kita dapat melanjutkan dengan mengatur kondisi ekonomi untuk menstabilkan perekonomian seperti semula (Auliyah & Legowo, 2022).

### **Kesimpulan**

Adapun hasil penelitian work from home (WFH) ini sangat tinggi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti menyarankan beberapa point berikut:

- a. Karyawan yang melaksanakan *work from home* (WFH) dapat memiliki lingkungan kerja yang fleksibel, koneksi internet dan perangkat elektronik yang mendukung kegiatan bekerja dari rumah.
- b. Adapun hasil penelitian ini dapat menjadi referensi selanjutnya bagi peneliti lain khususnya yang berkaitan dengan WFH serta pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada saat COVID-19.

## BIBLIOGRAFI

- Ashal, Rezeky Ana. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(2), 223–242. [Google Scholar](#)
- Auliyah, Dhiyaul, & Legowo, Martinus. (2022). Dampak Pandemi Covid-19 Bagi Para Tenaga Kerja Teknisi. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 5(1), 14–21. [Google Scholar](#)
- Moleong, Lexy J. (2014). Metode penelitian kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif. Cetakan Ke 36, Bandung*. [Google Scholar](#)
- Mungkasa, Oswar. (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. [Google Scholar](#)
- Mustajab, Duta, Bauw, Azies, Rasyid, Abdul, Irawan, Andri, Akbar, Muhammad Aldrin, & Hamid, Muhammad Amin. (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), 13–21. [Google Scholar](#)
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian & Pengembangan Research And Development*. Bandung: Alfabeta.

---

### Copyright holder:

Rommy Heryadi, Achmad Fauzi, Nobel Alamsyah, Martius, M Tryanza Maulana,  
Rahmad Faisal, Nur ‘Aini, Susy Arissani (2022)

### First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

### This article is licensed under:

