

Dampak Perubahan *Work From Home* Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan
Dimasa Pandemi Covid-19

¹Silvi Tri Wardani, ²Nuri Aslami

¹Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara,
silvitriwardani02@gmail.com

²Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara,
nuriaslami@uinsu.ac.id

Abstract

The world, including Indonesia, is being hit by Corona Virus Disease (Covid-19). Even though direct labor is often carried out in schools, the effects of Corona Virus Disease (Covid-19) are felt in the workplace. Work has to be done remotely or online during the coronavirus epidemic, which is often known as "work from home". In accordance with the Indonesian state plan, this policy was implemented to assist the government in reducing the spread of the corona disease. President Jokowi stated that this approach needs to work especially for those who study, work and worship at home. (prayer at home). Online information and communication technology is used to carry out the process of working from home (from home) (ICT). The application of the work from home system utilizes the idea of online work carried out under the management of the organization. Through online communication tools including WhatsApp, Telegram, Zoom, Meet Google, and company websites, employees perform work-related tasks. The purpose of this study was to evaluate the effect of allowing employees to work from home during the COVID-19 epidemic on employee performance motivation. It is very important for employees to be able to work from home during the COVID-19 epidemic. The effectiveness of the company's personnel in carrying out its operations affects the success of the company. Due to the rapid development of information technology in the modern era, including Whatsapp, Telegram, Zoom, and others, the work process went smoothly.

Keywords: Work From Home, Employee Eperformance, Covid-19.

Pendahuluan

Corona Virus Disease (Covid-19) menimbulkan kekhawatiran di seluruh dunia, terutama di Indonesia. Karena Covid-19 adalah virus baru, banyak orang yang tidak tahu cara menghadapinya. Dunia kini disibukkan dengan berbagai upaya untuk menghindari Corona Virus Disease (Covid-19). Karena masih belum ada pengobatan atau vaksinasi, maka perlu dilakukan pengendalian masuknya pasien positif. Pemerintah telah membuat berbagai aturan untuk membatasi penyebaran Corona Virus Disease (Covid-19), seperti pembatasan situs-situs yang masuk dalam daftar merah penularan virus atau isolasi fisik untuk mencegah penyebaran virus melalui kontak fisik. Pemerintah Indonesia juga telah mengeluarkan sejumlah kesepakatan terkait kesehatan. Pemerintah mengimplementasikan kesepakatan tersebut di seluruh Indonesia di bawah arahan Kementerian Kesehatan RI (2020).

Pekerja yang menjalankan bisnisnya dari rumah disebut WFH. Bekerja dari rumah adalah salah satu inisiatif perusahaan untuk menjaga kesehatan anggota staf dari epidemi Covid-19 dengan tetap mematuhi persyaratan hukum.

Kinerja karyawan tidak akan terhalang jika mereka memiliki akses ke jaringan data yang andal dan terbiasa dengan aplikasi media online. Jika terjadi pemadaman jaringan data, kinerja karyawan akan terganggu, demikian juga ketidakmampuan mereka untuk mengakses aplikasi media online. Karyawan memanfaatkan program Zoom dan Google Forms untuk mendapatkan tugas pekerjaan. Program Google Drive digunakan oleh karyawan untuk mengumpulkan pekerjaannya. Perusahaan harus memaksimalkan pertumbuhan kinerja karyawan sekaligus menerapkan bekerja di rumah (work from

home). Tiga langkah harus diselesaikan oleh perusahaan: perencanaan, mengamati bagaimana tugas diimplementasikan menggunakan aplikasi, dan meninjau pekerjaan. sistem bisnis tidak akan menimbulkan masalah operasional atau kerugian uang jika hasil kinerja karyawan dioptimalkan.

Metodologi Penelitian

Baik teknik survei maupun penelitian kepustakaan digunakan dalam penelitian ini. Informasi dan data penelitian dikumpulkan melalui penggunaan berbagai sumber perpustakaan, termasuk literatur, buku, majalah, catatan sejarah, berita, dll. Sementara itu, para analis mengklaim bahwa Penelitian teoretis, literatur referensi, dan jenis literatur ilmiah lainnya tentang budaya, nilai, dan norma yang diciptakan dalam lingkungan sosial yang diteliti merupakan contoh penelitian sastra (Sugiyono, 2012). Di

Data untuk penelitian ini dikumpulkan dari berita internet dan makalah jurnal. Setelah diolah dan digabung, maka dapat ditarik data dari berbagai teknik pengumpulan data, penjelasan mengenai efek mengizinkan karyawan bekerja dari rumah selama pandemi Corona Virus Disease (Covid-19) dapat ditarik.

Hasil Dan Pembahasan

Seorang pekerja yang bekerja dari rumah (WFH) melakukannya. Inisiatif bekerja dari rumah merupakan bagian dari upaya perusahaan untuk melindungi kesehatan karyawan dari wabah Covid-19 dan mematuhi aturan pemerintah yang mengatur kebijakan tersebut (Rakha, 2021).

Bekerja dari jarak jauh disebut sebagai "bekerja dari rumah", yang lebih disukai karena menghilangkan kebutuhan untuk interaksi tatap muka antar rekan kerja (WD Tuti, 2020).

Secara umum yang dimaksud dengan "work from home" adalah bagaimana karyawan menjalankan usahanya di luar kantor, baik itu dari rumah, kafe, rumah liburan, atau lokasi lain yang ditentukan oleh tingkat kenyamanannya (Udin, 2020).

Bekerja dari rumah dapat dipecah menjadi empat kategori: telecommuting, jam kerja fleksibel, kerja jarak jauh, dan kerja elektronik (Vyas & Butakhieo, 2020).

Ada tiga langkah untuk bekerja dari rumah: merencanakan, melakukan tugas, dan menilainya. Lima prinsip perencanaan berlaku untuk aplikasi kerja dari rumah: menghormati ikatan keluarga, profesionalisme, keseimbangan kehidupan kerja, penggunaan alat media online, dan kepatuhan terhadap persyaratan hukum. Perusahaan harus memperhatikan tujuh prinsip di seluruh tahap proses lapangan, khususnya: pangsa pasar menekankan segmentasi pasar baru,, bekerja sama dengan koneksi mitra yang berbeda, mempertimbangkan tuntutan pelanggan di masa depan, inovasi layanan, dan prinsip-prinsip manajemen risiko. Pada tahap evaluasi hasil kerja, perusahaan menerapkan enam konsep yaitu: proses kerja dilakukan sendiri, bersikap positif terhadap masalah yang muncul dalam proses kerja, perusahaan berusaha mencari solusi atas masalah, semangat kerja yang tinggi, setiap tim atau karyawan memiliki keyakinan dalam mengungkapkan ide atau pendapat, ada kesamaan tujuan dalam mengejar target peluang, dan mengambil tindakan berani terhadap organisasi yang menghambat perusahaan.

Keuntungan dan kerugian penerapan *work from home* (WFH) dipersepsikan melalui tiga sudut pandang dimensi, yaitu: dimensi ekonomi, dimensi teknologi, dan dimensi sosial. Karyawan mendapatkan lima manfaat dalam dimensi ekonomi, yaitu: bebas dalam penentuan jam kerja, kurangnya waktu perjalanan menuju kantor, berkurang biaya bensin, terhindar dari office politics, dan adanya peningkatan terhadap semangat, komitmen kerja, tingkat kepuasan karyawan, keahlian karyawan, dan pendapatan. Penerapan *work from home* dalam segi ekonomi memiliki tujuh kerugian, yaitu: tidak ada proses bertukar wawasan pengetahuan secara langsung, interaksi karyawan bergantung

pada jaringan data, adanya kesalahpahaman antar karyawan, langkah proses kerja karyawan bergantung pada jaringan sosial kantor, peningkatan biaya operasional rumah tangga, tidak ada dukungan suasana lingkungan kerja, serta duplikasi peralatan kerja di rumah dan di kantor. Dalam segi teknologi, karyawan mendapatkan manfaat penerapan work from home (WFH) berupa penerimaan informasi dari luar kantor. Karyawan mendapatkan informasi pendukung kerja dari berbagai perspektif dengan jangkauan lebih luas.

Karyawan yang menggunakan *work from home* (WFH) menghadapi sejumlah tantangan teknologi, antara lain kualitas kecepatan internet yang bervariasi tergantung di mana mereka tinggal, kurangnya alat penunjang kerja, potensi ancaman terhadap keamanan data perusahaan, lambatnya perkembangan teknologi yang menghambat karyawan. alur kerja, hasil kerja di bawah standar, dan munculnya fenomena urban sprawl. Dalam hal komponen sosial, karyawan memiliki empat keuntungan: mereka dapat dengan cepat menyelesaikan kepentingan pribadi; mereka dapat mengurangi tingkat stres yang disebabkan oleh lalu lintas; mereka dapat menghemat biaya pengasuhan anak; dan mereka dapat berpartisipasi aktif dalam acara komunitas lokal.

Karyawan merasa lebih sulit dalam bermedia sosial untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kepentingan pribadi, dan jam kerja lebih lama. Jam kerja karyawan disesuaikan dengan persyaratan jam operasional perusahaan jika mereka melakukan tugas kantor di luar lokasi. Lamanya jam kerja karyawan akan bertambah jika tugas dilakukan di rumah (Wiandari, 2017). Gagasan membangun sistem kerja yang terarah, memperkuat sistem komunikasi, menawarkan pelatihan manajemen, mensosialisasikan sistem alur aplikasi kerja dari rumah (*work from home*), dan meninjau sistem adalah lima elemen keberhasilan bekerja dari rumah. efektivitas penerapan kerja dari rumah (Susanti, 2021).

Dalam hal elemen sosial, karyawan memiliki empat keuntungan: mereka dapat dengan cepat menyelesaikan konflik pribadi, menurunkan tingkat stres karena jalan yang tersumbat, menghabiskan lebih sedikit untuk perawatan anak, dan secara aktif berpartisipasi dalam acara komunitas lokal. Karyawan merasakan jumlah kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kepentingan pribadi dan bekerja lebih lama dalam komponen sosial. Jika seorang karyawan bekerja di kantor setelah jam kerja, jam kerja mereka diubah untuk mencerminkan waktu operasional bisnis.

Lamanya jam kerja karyawan akan bertambah jika tugas dilakukan di rumah (Wiandari, 2017). Konsep merencanakan sistem kerja yang terarah, memperkuat sistem komunikasi, menawarkan pelatihan manajer, mensosialisasikan sistem alur aplikasi kerja dari rumah (*work from home*), dan mengevaluasi efektivitas sistem untuk menerapkan kerja dari rumah merupakan lima faktor keberhasilan bagi bekerja dari rumah (Susanti, 2021).

Kinerja karyawan selama masa pandemi sangat dipengaruhi oleh isu-isu terkait lingkungan dan infrastruktur kerja, pelatihan karyawan tentang penggunaan alat online, dan kualitas pengumpulan data yang sesuai dengan strategi.

Menurut Kasmir (Narande & Kasmir, 2017), ada tiga belas faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain desain kerja, pengetahuan, keterampilan karyawan, motivasi, gaya kepemimpinan, kepribadian, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Karyawan yang menggunakan pekerjaan dari rumah (*work from home*) harus mandiri dan berdedikasi pada pekerjaannya. Hasil di tempat kerja dipengaruhi oleh pola pikir mandiri. Karyawan memiliki jumlah kebebasan yang layak jika mereka dapat menjalankan tugas sendiri. Komitmen kerja dipengaruhi oleh tingkat kemandirian karyawan. Jika seorang karyawan sangat berkomitmen untuk tugas mereka, mereka akan merasakan rasa tanggung jawab untuk menyelesaikannya.

Kesimpulan

Perdebatan di atas mengarah pada kesimpulan bahwa bisnis harus memaksimalkan pertumbuhan kinerja karyawan ketika menerapkan kebijakan Work From Home. Proses perencanaan, pemantauan pelaksanaan pekerjaan melalui aplikasi, dan peninjauan hasil pekerjaan adalah tiga proses yang harus diselesaikan oleh bisnis. Sistem perusahaan tidak akan menghadapi kendala operasional dan akan terus menghasilkan pendapatan jika sistem tersebut meningkatkan hasil kinerja personel. Pengguna work from home (WFH) menghadirkan tantangan teknologi bagi kinerja pegawai, antara lain: kecepatan kualitas internet sesuai zona wilayah tempat tinggal; kurangnya alat pendukung kerja; potensi ancaman terhadap keamanan data informasi perusahaan; laju perkembangan teknologi; produksi hasil pekerjaan di bawah standar; dan munculnya fenomena urban sprawl.

Daftar Pustaka

- Fahreza, R. (2021) WFH Artinya Konsep Pekerjaan Yang Dikerjakan Di Rumah Ketahui Untung Ruginya. Availablet: [https://www.merdeka.com/Jatim/Wf h- Artinya-Konsep-Pekerjaan-Yang-Dikerjakan-DiRumahketahui-Untung-Ruginya-Kln.html](https://www.merdeka.com/Jatim/Wf-h-Artinya-Konsep-Pekerjaan-Yang-Dikerjakan-DiRumahketahui-Untung-Ruginya-Kln.html) (Accessed: 15 April 2022).
- Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat, 13(1), pp. 28–33. doi: <https://doi.org/10.52022/jikm.v13i1.172>. Narande, A. A. G., & Kasmir, K. (2017) 'Peran Budaya Organisasi Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Aparatur', *Jurnal Manajerial*, 9(1). doi: <https://doi.org/10.31479/M.V9i1.16>.
- Mungkasa, O. (no date) 'Bekerjadari Rumah (Working From Home / WFH): MenujuTatananBaru Era Pandemi COVID 19 Bekerja dari Rumah (Working From Home / WFH): MenujuTatanan Baru Era Pandemi COVID 19', *IV(2)*, pp. 126–150.
- Mustajab, D. et al. (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), p. 13. doi: [10.20473/tijab.v4.il.2020.13-21](https://doi.org/10.20473/tijab.v4.il.2020.13-21).
- Purwanto, A. and Isvandiari, A. (2017) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kar yawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang Any Isvandiari Dosen Dpk JurusanManajemen Stie Asia Malang Anang Purwanto', *11*, pp. 38–43.
- Sugiyono, A. (2001) *Metodologi Ekonomi Positivisme*. doi: <https://doi.org/10.13140/2.1.4065.9841>.
- Susanti, R., Amelia, D. T., Damaiyana, F., & Bernadine, O. R. (2021) 'Produktivitas Kerja Saat Work From Home (WFH) Dan Work From Office (WFO) Pada Dosen Fkm Universitas Mulawar man Di Masa Pandemi Covid-19',
- Udin, A. et al. (2020) Covid-19 & Work From Home. In Desanta Muliavisitama.
- Vyas, L., & Butakhieo, N. (2020). The Impact Of Working From Home During COVID-19 On Work and Lifes Domain: an Exploratory Study An Hongkong, Police Design and Practice, 4 (1) , 1-18. <https://doi.org/10.1080/25741292.2020.1863560>.
- WD, Tuti, R. (2020). Analisis Implementasi Kebijakan Work From Home Pada Kesejahteraan Driver Transportasi Online di Indonesia. *Transportasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 3 (1), 73-85. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v3il.890>.
- Wiandari (2017) 'Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan', *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14 (2): 61.