

Pengalaman Pekerja Terhadap *Work From Home* (WFH) Selama Pandemi Covid-19

Workers' Experiences of Working From Home (WFH) During Covid-19 Pandemic

Rachmah*¹, Rahmawati², Mayanti Mahdarsari¹, Jufrizal³, Laras Cyntia Kasih⁴

¹Bagian Keilmuan KDDK, Fakultas Keperawatan, Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh 23111, Indonesia

²Bagian Keilmuan Keperawatan Gerontik, Fakultas Keperawatan, Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh 23111, Indonesia

³Bagian Keilmuan Keperawatan Gawat Darurat, Fakultas Keperawatan, Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh 23111, Indonesia

⁴Bagian Keilmuan Keperawatan Medical Bedah, Fakultas Keperawatan, Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh 23111, Indonesia

⁵Pusat Riset Kolaborasi Ilmu Kesehatan, Universitas Syiah Kuala, Jl. Teuku Nyak Arief Darussalam, , Banda Aceh 23111, Indonesia

⁶Rumah Sakit Pendidikan, Universitas Syiah Kuala, Jl. Lingkar Kampus Kopelma Darussalam, Banda Aceh 24411, Indonesia

*Corresponding Author: rachmah@usk.ac.id

Abstrak

Pandemi Covid19 mengharuskan Staf untuk melakukan *Work From Home* (WFH) guna memutus mata rantai dan mencegah penularan dan penyebaran Covid19 dilingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengalaman pekerja terhadap WFH serta dampak yang ditimbulkan selama pekerja menjalani WFH. Metode penelitian adalah deskriptif sederhana, dengan melakukan pengumpulan data yang disebarakan melalui aplikasi online yang dimulai pada bulan April hingga Juni 2020. Hasil penelitian ini diketahui bahwa Dosen dan Guru merupakan mayoritas pekerja yang melakukan WFH selama Pandemi Covid-19 dengan berbagai pengalaman WFH. WFH akan dapat terlaksana dengan baik jika didukung oleh factor internal (dukungan keluarga) dan eksternal (dukungan tempat bekerja).

Kata Kunci: Pengalaman, Pekerja, Work From Home

Abstract

The Covid19 pandemic requires staff to work from home (WFH) to break the chain and prevent the transmission and spread of Covid19 in the work environment. This research aims to determine workers' experiences with WFH and the impacts caused while workers undergo WFH. The research method is simple descriptive, by collecting data distributed via online applications starting from April to June 2020. The results of this research show that lecturers and teachers are the majority of workers who WFH during the Covid-19 pandemic with various WFH experiences. WFH will be implemented well if it is supported by internal (family support) and external (workplace support) factors.

Keywords: Experience, Workers, Work From Home

PENDAHULUAN

Tahun 2020, COVID 19 resmi dinyatakan sebagai pandemic global oleh *World Health Organization*, kemudian disusul dengan pernyataan Presiden Republik Indonesia tentang penyebaran COVID-19 sebagai bencana nasional (bencana non-alam). Pada tanggal 18 April 2020, Kasus konfirmasi COVID-19 global adalah 2.160.207 kasus dengan 146.088 kematian (CFR 6,8%) di 212 Negara Terjangkit. Di Indonesia sejak 30 Desember 2019 sampai 18 April 2020, terdapat 39.422 orang yang diperiksa dengan hasil pemeriksaan yaitu 33.174 orang negatif (Termasuk ABK World Dream dan Diamond Princess) dan 6.248 kasus konfirmasi positif COVID-19 di 34 Provinsi (631 sembuh dan 535 meninggal) (Kemenkes RI, 2020).

Dalam UU Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, untuk itu, guna mencegah penyebaran COVID-19 di Perkantoran dan memutus rantai penularan di berbagai instansi pemerintahan dan perkantoran swasta di Indonesia, pemerintah mengeluarkan aturan untuk *Work from Home* (WFH) pada Maret 2020 sesuai surat edaran Menteri PANRB No 19 Tahun 2020. Langkah-langkah pencegahan yang dapat diambil pada saat itu dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu perusahaan untuk sementara waktu dapat menghentikan seluruh kegiatan usahanya, perusahaan untuk sementara waktu dapat mengurangi sebagian kegiatan usahanya (sebagian karyawan, waktu, dan fasilitas operasional), dan perusahaan yang tidak dapat menghentikan kegiatan usahanya, mengingat kepentingan langsung yang berhubungan dengan pelayanan kesehatan, kebutuhan bahan-bahan pokok, dan bahan bakar minyak (BBM). Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di lingkungan instansi pemerintah dapat menjalankan tugas kedinasan dengan bekerja di rumah/tempat tinggalnya (WFH) dengan catatan staf yang WFH harus berada dalam tempat tinggalnya masing-masing, kecuali dalam keadaan mendesak dan dapat mengikuti rapat melalui *teleconference* dan/atau *video conference* dengan memanfaatkan sistem informasi dan komunikasi ataupun media elektronik.

Dalam hal ini menciptakan kenyamanan dalam WFH sangatlah penting, bagaimana pekerja mampu membuat suasana dirumah seperti berada di kantor ketika WFH dan menemukan cara bagaimana bisa berkoordinasi dengan penghuni rumah lainnya diantara pekerjaan-pekerjaan rumah lainnya. WFH membutuhkan disiplin diri dan kreativitas dalam menjaga tingkat produktivitas. Hasil penelitian mengenai WFH diketahui bahwa hambatan terbesar dalam WFH adalah buruknya akses, kecepatan dan kemampuan internet (Hennessy et al., 2016; Lai & Widmar, 2021). Namun pada penelitian lainnya disebutkan bahwa WFH tidak

mempengaruhi produktivitas kerja asal didukung oleh manajemen perusahaan yang baik, dan dampak positif WFH lainnya adalah dana operasional perusahaan dapat di minimalisir. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengalaman Pekerja terhadap WFH.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran pengalaman dan dampak yang dirasakan pekerja selama *work from home* di masa pandemic Covid-19. Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah: untuk mendapatkan gambaran karakteristik pekerja yang WFH, gambaran pengalaman pekerja yang WFH, dan gambaran dampak yang dirasakan selama WFH.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif sederhana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja yang menjalani WFH selama pandemic Covid-19. Penelitian ini menggunakan *accidental sampling* dengan sampel sebanyak 236 responden dengan kriteria pekerja yang berusia ≥ 21 tahun, menjalankan kebijakan WFH dan bersedia menjadi responden. Penelitian ini berlangsung mulai dari April hingga Juni 2020.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen dengan memanfaatkan aplikasi dari *google form*. Instrumen pada penelitian ini dikembangkan dengan mengadopsi dari berbagai referensi dan jurnal mengenai WFH, serta telah melalui uji keterbacaan dan uji etik oleh Komisi Etik Keperawatan dengan nomor kode penelitian: 113017020420 dalam skim penelitian mandiri. Penelitian ini dianalisa menggunakan analisa univariat untuk mengetahui karakteristik pekerja dan pengalaman pekerja terhadap WFH.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Pekerja yang Melakukan WFH

Tabel 1. Demografi Pekerja

No.	Data Demografi	f	%
1	Usia Pekerja		
	a. 17 – 25 tahun	5	2.2
	b. 26 – 35 tahun	116	50.2
	c. 36 – 45 tahun	71	30.7
	d. 46 – 55 tahun	34	14.7
	e. 56 – 65 tahun	5	2.2
2	Jenis Kelamin		
	a. Pria	87	37.7
	b. Wanita	144	62.3
3	Masa Kerja		
	a. 0 – 5 tahun	59	25.5
	b. 5 – 10 tahun	69	29.9

c. > 10 tahun	103	44.6
---------------	-----	------

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa mayoritas usia pekerja adalah 26-35 tahun sebanyak 116 (50,2 %) dari 231 pekerja, kemudian disusul dengan presentasi tertinggi kedua usia 36-45 tahun sebanyak 71 (30,7%) pekerja. Jenis kelamin pekerja mayoritas wanita yaitu 144 (62,3%), sedangkan 87 (37.7%) pekerja sisanya berjenis kelamin pria. Masa kerja pekerja terbanyak adalah lebih 10 tahun yaitu sebanyak 103 (44,6%) dari 231 pekerja, kemudian disusul dengan presentasi tertinggi kedua dengan masa 5-10 tahun sebanyak 59 (29,9%) pekerja.

Meningkatnya jumlah perempuan dalam angkatan kerja dengan mengemban peran ganda antara tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan dan mengurus rumah. Banyak pekerja perempuan yang menyambut antusias penerapan kebijakan *Work from Home* karena dapat lebih banyak menghabiskan waktu di rumah untuk mengurus rumah tangga sambil menyelesaikan tugas-tugas dari tempat kerja (Mea & Hyronimus, 2020).

b. Pengalaman Pekerja Terhadap WFH

Tabel 2. Pendapat Pekerja Tentang WFH

No.	Pendapat	f	%
1	Sangat Baik	60	26.0
2	Baik	108	46.8
3	Ragu-Ragu	33	14.2
4	Tidak Baik	21	9.1
5	Sangat Tidak Baik	9	3.9
Total		231	100.0

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa mayoritas pekerja menyatakan bahwa WFH saat pandemic Covid-19 baik sebanyak 46,8%. Sedangkan 3.9% lainnya mengatakan WFH sangat tidak baik. Menurut penelitian Suryaningtyas (2020) terdapat beberapa responden yang menyatakan bahwa bekerja dari rumah selama pandemi baik namun masih kurang efektif dan harus mengatur jadwal antara bekerja dari rumah dan kegiatan rumah agar tetap berjalan sesuai dengan porsinya serta menghadapi beberapa kendala dalam bekerja dari rumah.

Tabel 3. Kedisiplinan Pekerja dalam WFH

No.	Kedisiplinan Pekerja	f	%
1	Disiplin	123	53.2
2	Ragu-Ragu	24	10.4
3	Mungkin	0	0.0
4	Tidak disiplin	84	36.4
Total		231	100.0

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa mayoritas pekerja sebanyak 53,2% menyatakan bahwa disiplin dalam WFH, sedangkan 36,4% dari 231 pekerja menyatakan bahwa tidak disiplin dalam menerapkan WFH saat pandemic Covid-19.

Tabel 4. Waktu yang Dibutuhkan Pekerja Selama WFH

No.	Waktu yang Dibutuhkan	f	%
1	1 -3 Jam	112	48.5
2	4 – 6 Jam	85	36.8
3	7 – 9 Jam	26	11.2
4	>9 Jam	8	3.5
Total		231	100.0

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa 48,5% Pekerja menghabiskan waktu 1 hingga 3 jam dalam sehari. Sedangkan yang lainnya, sebanyak 36,8% Pekerja menghabiskan waktu selama 4 hingga 6 jam untuk WFH. Hasil penelitian Rokhani (2020) menyatakan bahwa keuntungan dari WFH yaitu dalam menyelesaikan pekerjaan lebih fleksibel, tidak mengikuti jam masuk kantor, dan memiliki lebih banyak waktu luang sehingga waktu luang tersebut dapat dimanfaatkan untuk menyenangkan diri sendiri atau untuk berkumpul Bersama keluarga.

Tabel 5. Kenyamanan Pekerja Berkomunikasi dengan Pimpinan/RekanKerja saat WFH

No.	Kenyamana Komunikasi	f	%
1	Sangat nyaman	42	18.2
2	Nyaman	128	55.4
3	Ragu-Ragu	19	8.2
4	Tidak nyaman	40	17.3
5	Sangat tidak nyaman	2	0.9
Total		231	100.0

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa 55,4% Pekerja merasa nyaman untuk berkomunikasi dengan menggunakan email, aplikasi teleconference selama WFH.

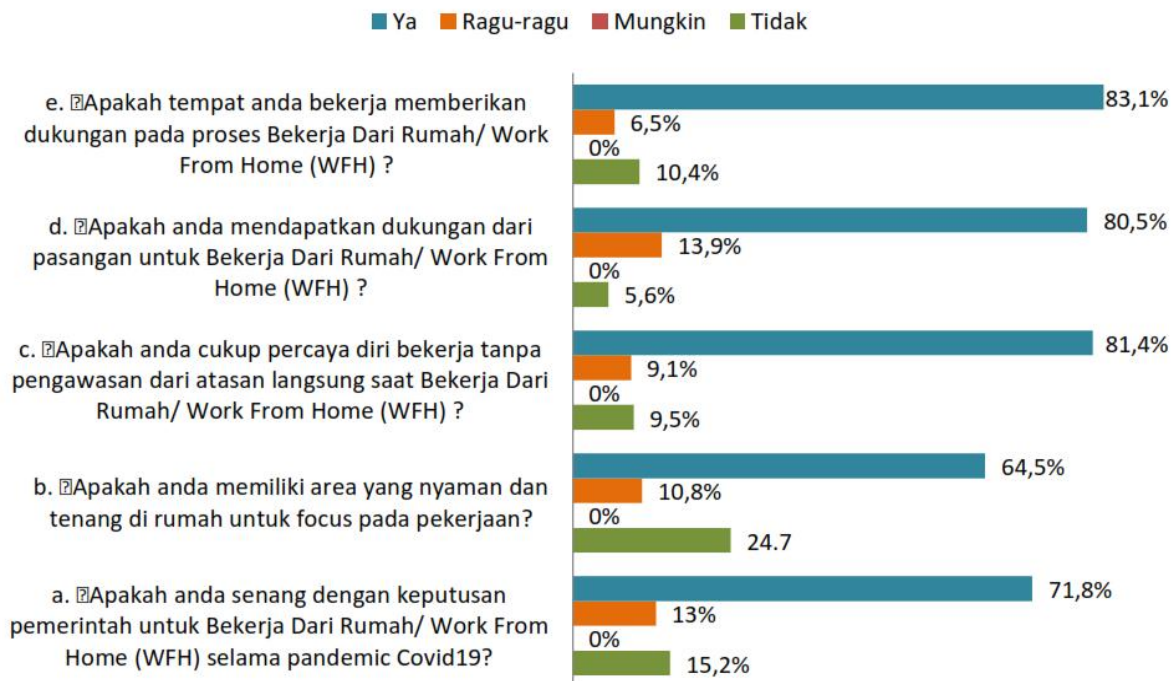
Tabel 6. Kepuasan Pekerja Selama WFH

No.	Kepuasan Pekerja	f	%
1	Sangat puas	36	15.6
2	Puas	124	53.7
3	Ragu-Ragu	31	13.4
4	Tidak puas	37	16.0
5	Sangat tidak puas	3	1.3
Total		231	100.0

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa 53,7% Pekerja merasa Puas untuk menyelesaikan pekerjaan dengan WFH saat pandemic Covid-19. Penelitian Purwanto (2020) menyatakan ketika seorang guru mampu menuntaskan pekerjaan lebih awal dan efektif maka kepuasan kerja dapat menjadi nilai tambah. Jika hari ini mampu menuntaskan pekerjaan dengan baik maka

kita akan merasa lebih bersemangat esok hari. Adanya kepuasan kerja tentu akan semakin meningkatkan produktivitas serta loyalitas.

Grafik 1. Pengalaman Pekerja Terhadap WFH



Berdasarkan Grafik 1 diketahui bahwa 71,8% Pekerja menyatakan bahwa senang dengan kebijakan WFH, 64,5% pekerja menyatakan bahwa memiliki area nyaman dan tenang dirumah selama WFH, 81,4% pekerja menyatakan percaya diri bekerja tanpa pengawasan atasan langsung saat WFH, 80,5% pekerja mendapatkan dukungan dari keluarga untuk WFH, dan 83,1% Pekerja mendapatkan dukungan dari instansi atau tempat bekerja untuk WFH saat pandemic Covid-19. Adanya kebijakan WFH yang disebabkan oleh pandemi Covid-19 memiliki banyak reaksi dari para Pekerja.

Menurut laporan baru dari CNBC dan *Survey Monkey*, hasil jajak pendapat terhadap 9.000 pekerjayang bekerja di Amerika Serikat, 44% pekerja merasakan lebih bahagia dengan pekerjaannya selama WFH dibanding sebelum pandemi. 4 dari 10 Pekerja (38 %) merasa senang untuk terus WFH setelah pandemi mereda. Covid-19 menyebar terutama melalui tetesan pernapasan atau kontak dengan permukaan yang terkontaminasi. Paparan dapat terjadi di tempat kerja, saat bepergian ke tempat kerja, selama perjalanan ke dan dari area kerja dengan transmisi komunitas lokal. Kebijakan pemerintah terkait WFH disambut baik oleh Pekerja. Sebanyak 71.8% dari pekrja menyatakan sangat senang dengan keputusan pemerintah untuk WFH.

Hasil penelitian Suryaningtyas (2020) menyatakan dalam pelaksanaan *U-Learning* terdapat 64% partisipan menyediakan ruang khusus yang terpisah dari aktifitas rumah, sedangkan sisanya melaksanakan pembelajaran daring secara berpindah-pindah tempat di rumah. Tempat yang tidak khusus tersebut sebagai tempat yang nyaman namun tidak bebas dari gangguan keluarga. Selain itu, penelitian Purwanto (2020) menciptakan suasana yang lebih aman, nyaman, dan kondusif seperti bekerja di teras belakang rumah ditemani dengan hidangan teh hangat dan camilan atau dapat bekerja di ruang tamu dengan diiringi musik instrumental untuk meningkatkan konsentrasi.

Menurut penelitian Mea & Hyronimus (2020) menyatakan bahwa dukungan anggota keluarga berperan penting untuk mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan berkeluarga dengan memberi ruang dan waktu yang lebih fleksibel bagi pekerja Perempuan untuk menjalankan peran ganda.

c. Dampak WFH yang Dirasakan Oleh Pekerja

Grafik 2. Dampak yang dirasakan Pekerja Selama WFH

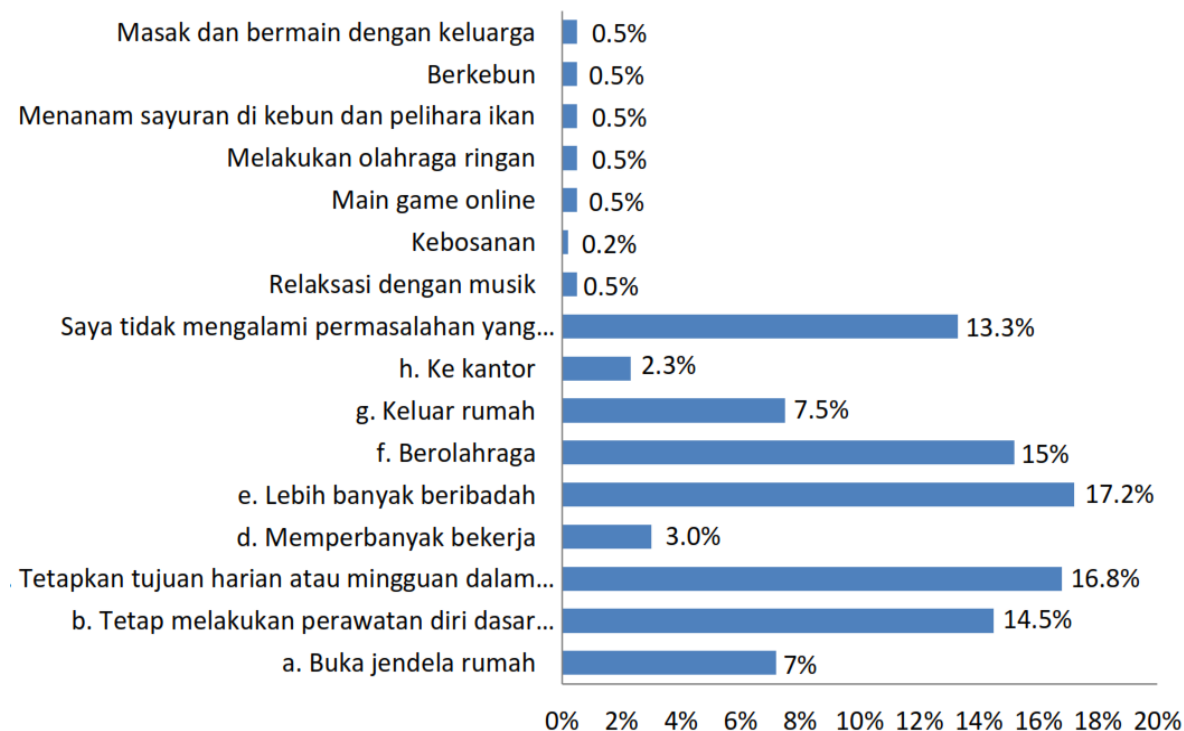


Berdasarkan Grafik 2 diketahui bahwa terdapat beberapa hal yang dialami oleh pekerja selama WFH saat pandemic Covid-19. Sebanyak 18,6% pekerja menyatakan sulit berkonsentrasi, 18,4% pekerja menyatakan tidak mengalami hal apapun atau biasa saja, dan 16% menyatakan motivasi menurun. *Work from home* memiliki dampak yang dapat menimbulkan konflik antara kehidupan pekerjaan dan kepentingan keluarga karena harus

menyeimbangkan antara keduanya dengan tuntutan peran yang harus dilakukan di saat yang bersamaan (Mea & Hyronimus, 2020). Tingginya konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga akan berdampak pada rendahnya tingkat kepuasan kerja dan komitmen, peningkatan stres dan kelelahan, gangguan kognitif seperti sulit tidur, kurang konsentrasi, kewaspadaan yang rendah, berkurangnya tingkat kesehatan dan energi (Agha, Azmi, & Irfan., 2017).

Selain itu penelitian Salain, Adiyadnya, dan Rismawan (2020) menyatakan bahwa beberapa karyawan menganggap bekerja dari rumah dapat meningkatkan kebutuhan biaya seperti tingginya tagihan internet, teralihkan dengan suasana rumah bagi karyawan wanita karena harus menyelesaikan pekerjaan rumah tangga terlebih dahulu serta menurunnya motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan karena tidak ada pimpinan yang mengawasi sehingga hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan.

Grafik 3. Kegiatan yang dilakukan oleh pekerja untuk meminimalisir dampak WFH yang dirasakan



Berdasarkan Grafik 3 diketahui bahwa terdapat beberapa hal yang dilakukan oleh pekerja saat merasakan dampak WFH tersebut antara lain 17,2% lebih banyak beribadah, 16,8% Pekerja menetapkan tujuan harian atau mingguan, dan 15% pekerja melakukan olahraga. Selama pandemi covid 19 terdapat perubahan aktivitas fisik dan pola makan sebagai bentuk respons saat seseorang stres atau bosan ketika berada dirumah (Ardella, 2020). Selain itu

aktivitas fisik yang dipilih meliputi jalan cepat, lari kecil, naik turun tangga, lompat tali, senam aerobik, bersepeda ringan dan sejenisnya (Hadi, 2020).

KESIMPULAN

Keberhasilan WFH ditentukan oleh 2 faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang berkontribusi terhadap keberhasilan WFH adalah 1) Dukungan Keluarga berupa penyediaan waktu dan kesempatan bagi Pekerja untuk WFH tanpa gangguan, 2) Lingkungan rumah yang nyaman dan terhindar dari kebisingan, 3) Kedisiplinan diri dalam WFH, 4) Kondisi Psikologis Pekerja saat berada dirumah.

Sedangkan Faktor Eksternal yang berkontribusi terhadap keberhasilan WFH adalah 1) Dukungan dari tempat Kerja berupa pemberian kerja yang jelas dengan *deadline* yang jelas, 2) Dukungan paket data dan kebutuhan lainnya untuk daring, 3) Supervisi dari Pimpinan, 4) Komunikasi yang efektif antara sesama Pekerja maupun dengan atasan melalui media telekomunikasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis ucapkan kepada Pimpinan Universitas Syiah Kuala dan Fakultas Keperawatan yang telah mengizinkan berlangsungnya penelitian mandiri ini selama Covid-19. Selanjutnya penulis ucapkan terimakasih kepada semua pekerja yang telah berkontribusi memberikan pengalamannya selama WFH.

DAFTAR PUSTAKA

- Agha, K., Azmi, F. T., & Irfan, A. (2017). Work-Life Balance and Job Satisfaction: An Empirical study Focusing on Higher Education Teachers in Oman. *International Journal of Social Science and Humanity*, 7(3), 164–171. <https://doi.org/10.18178/ijssh.2017.V7.813>
- Ardella, K. B. (2020). Risiko Kesehatan Akibat Perubahan Pola Makan dan Tingkat Aktivitas Fisik selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Media Utama*, 2(1), 292–297.
- Hadi, F. K. (2020). Aktivitas Olahraga Bersepeda Masyarakat di Kabupaten Malang pada Masa Pandemi Covid19. *Sport Science & Eduaction Journal*, 1(2), 28–36.
- Hennessy, T., Läßle, D., & Moran, B. (2016). The Digital Divide in Farming: A Problem of Access or Engagement? *Applied Economic Perspectives and Policy*, 38(3), 474–491. <https://doi.org/10.1093/aep/38.3.474>
- Kemkes RI. (2020). Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus deases (Covid-19). *Kementrian Kesehatan Republik Indonesia*.

- Kemenpanrb. (2020). *Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 19 Tahun 2020 Tentang Penyesuaian Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintahan.*
- Lai, J., & Widmar, N. O. (2021). Revisiting the Digital Divide in the <scp>COVID</scp> -19 Era. *Applied Economic Perspectives and Policy*, 43(1), 458–464. <https://doi.org/10.1002/aep.13104>
- Mea, M. H. D. ., & Hyronimus. (2020). Pengaruh Work from Home terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan di Kota Ende. *JMBI UNSRAT*, 7(2), 247–258.
- Purwanto, A. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. *Journal of Education, Psychology, and Counseling*, 2(1), 92–100.
- Rokhani, C. T. S. (2020). Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid19. *Journal of Education, Psychology, and Counseling*, 2(1), 424–437.
- Salain, P. P. P., Adiyadnya, M. S. P., & Rismawan, P. A. E. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home pada Kinerja Karyawan BUMN di Wilayah Denpasar Karyawan di Masa Pandemi Covid- 19. *Jurnal Satyagraha*, 3(2), 19–27.
- Suryaningtyas. (2020). Bekerja dari rumah: implementasinya pada U Learning selama pandemi virus Covid-19. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 16(2), 73–81.
- Undang-Undang Republik Inonesia Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketengakerjaan, Pub. L. No. 13 (2013).