

DAMPAK KERJA DARI RUMAH (WFH) TERHADAP EFEKTIVITAS PEGAWAI SELAMA PANDEMI COVID-19

Habib Aulia, Ilham Maulana Yusuf, Nurul Delvi Ramadani
Politeknik STIA LAN Jakarta

habib.aulia@gmail.com, ilhammy07@gmail.com, nuruldelvir@gmail.com

Abstract

In early 2020, an outbreak that was quite deadly hit almost the entire world and in the last few months the Covid-19 outbreak had spread throughout the world including Indonesia, the President of Indonesia in his press plan instructed all people to implement social distancing, including working from home. (WFH), learning from home, and worshipping at home, the application of social distancing and WFH is carried out in order to accelerate the transmission rate of Covid-19 and also increase awareness of the spread of Covid-19. This paper aims to find out how the impact of working from home on employee performance and also have the rights of employees in general so that we can find out what should be considered in carrying out work from home so that they do not have work authority.

Keywords: *learning from home, employee performance*

ABSTRAK

Di awal tahun 2020 sebuah wabah yang cukup mematikan melanda hampir seluruh dunia dan beberapa bulan terakhir wabah Covid-19 ini telah menyebar ke seluruh dunia termasuk Indonesia, Presiden Indonesia dalam konferensi persnya menginstruksikan kepada seluruh masyarakat agar menerapkan social distancing, diantaranya yaitu kerja dari rumah (WFH), belajar dari rumah, dan ibadah di rumah penerapan social distancing dan WFH ini dilakukan dalam rangka untuk menekan laju penularan Covid-19 dan juga meningkatkan kewaspadaan terhadap penyebaran Covid-19. Makalah ini bertujuan untuk mencari tahu bagaimana dampak kerja dari rumah terhadap kinerja pegawai dan juga efektivitas kerja pegawai secara umum agar dapat diketahui apa saja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kerja dari rumah sehingga tidak menurunkan efektivitas kerja.

Kata kunci: belajar dari rumah, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Social and physical distancing atau pembatasan interaksi secara fisik antar individu dengan menerapkan jarak ini memiliki dampak yang luas bagi masyarakat secara umum. Ini terjadi karena aktivitas masyarakat dibatasi secara fisik untuk dapat mencegah penyebaran virus korona tersebut. Berdasarkan imbauan dari pemerintah ini dan proses pembatasan kegiatan yang melibatkan banyak orang akhirnya sebagian besar perusahaan-perusahaan milik negara maupun swasta menerapkan konsep *Work From Home* melalui kebijakan-kebijakan yang disepakati bersama bagi para pegawainya untuk dapat tetap bekerja secara produktif dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan memanfaatkan kemajuan teknologi seperti penggunaan media online (internet, *video conference* ataupun aplikasi lain) yang dapat menghubungkan antar individu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus bertemu atau berinteraksi secara fisik.

Jika semuanya dilakukan dari rumah, itu artinya *Work From Home* (WFH). Cara ini digunakan untuk meminimalisir penyebaran virus, dengan tidak terlalu banyak berinteraksi di tempat umum. Memindahkan pekerjaan ke rumah menjadi hal yang realistis dan normal bagi sebagian besar pegawai untuk sementara waktu lantaran Organisasi Kesehatan Dunia atau WHO telah resmi menjadikan wabah virus korona sebagai pandemi.

Lantaran bekerja di rumah, tidak sedikit pegawai atau karyawan yang merasakan perbedaan suasana kerja yang biasanya. Bekerja di rumah memberikan tantangan sendiri yaitu setiap orang harus mengatur ulang kebiasaan selama di kantor untuk dibawa ke rumah. Khususnya wanita yang bekerja harus dapat membagi waktu untuk bekerja dan mengurus keperluan di rumah dalam satu waktu. Tidak sedikit juga kebijakan bekerja di rumah hanya dipatuhi untuk beberapa waktu saja. Sebagian orang lebih memilih untuk mengerjakan pekerjaannya di tempat-tempat yang membuat mereka lebih fokus dan tenang seperti ruang diskusi, perpustakaan, *coffee shop*, bahkan ada yang kembali ke kantor. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah bekerja di rumah cukup efektif terhadap kinerja seseorang atau justru tidak memberikan suasana yang tenang dan membuat seseorang tidak dapat fokus dengan pekerjaannya? atau bekerja di rumah malah membuat mereka merasa lebih nyaman dan fleksibel.

KAJIAN LITERATUR

Konsep *Work From Home* adalah sebuah konsep kerja di mana pegawai dapat melakukan pekerjaannya dari rumah. Bekerja dari rumah juga memberikan jam kerja yang fleksibel bagi karyawan. Bekerja dari rumah atau *work from home* (WFH) yang banyak dilaksanakan saat ini terutama pada daerah yang sedang memiliki banyak kasus COVID-19 atau wilayah yang termasuk zona merah. Dengan dimintanya para pegawai untuk bekerja dari rumah tentu menyebabkan instansi pemerintah dan perusahaan harus memutar otak dan mencari cara agar pekerjaan-pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan efektif walaupun dengan segala tantangan yang ada. *Work From Home* sendiri memiliki beberapa kelebihan dan kekurangan. Kelebihan yang dimiliki antara lain bekerja lebih santai, mengurangi pengeluaran transportasi, dan tidak menghadapi kemacetan. Kekurangan yang dimiliki adalah jam kerja jadi tidak teratur, fokus pikiran terpecah dengan masalah di rumah, kurang motivasi lantaran terlalu santai, dan komunikasi yang tidak lancar.

Konsep *work from home* (WFH) sebenarnya telah terealisasi jauh sebelum adanya pandemi COVID-19. Sejak industri memasuki era 4.0, semakin banyak variasi dalam melakukan sebuah pekerjaan disebabkan oleh semakin berkembangnya teknologi untuk memudahkan manusia dalam menjalankan berbagai aktivitasnya, sebagai contohnya yaitu penerapan WFH. Australia adalah salah satu negara yang menjadikan WFH sebagai *reward* terhadap ASN yang berprestasi, karena di negara Australia WFH dianggap sebagai kegiatan bekerja yang menyenangkan tanpa harus pergi ke kantor.

Definisi WFH sendiri adalah bekerja dari mana saja tidak harus selalu di rumah, melainkan di berbagai tempat yang dapat menimbulkan kenyamanan bekerja bagi pegawai tersebut di luar kantor tempat pegawai bekerja. WFH merupakan sebuah inovasi dalam bekerja, karena didukung oleh berbagai macam teknologi yang memudahkan seseorang dapat bekerja secara fleksibel, maka WFH merupakan dampak yang ditimbulkan akibat perkembangan teknologi tersebut. Fleksibilitas dalam bekerja menjadi sebuah faktor penting dalam menentukan produktivitas kerja. Secara tidak langsung, fleksibilitas akan memengaruhi produktivitas kerja karena bersinggungan dengan efektivitas kerja seseorang. Menurut Sutarto (1978:95) definisi efektivitas kerja yaitu aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan manusia bisa memperoleh hasil yang diinginkan. Adapun menurut Robbins (2003) pengertian efektivitas kerja adalah kemampuan menentukan ataupun mengerjakan sesuatu paling tepat dan langsung memberi manfaat. Sementara itu menurut Kurniawan (2005), efektivitas kerja

merupakan kesanggupan perusahaan/organisasi mengerjakan tugas dan fungsinya tanpa ada tekanandalam pengerjaannya. Lalu ahli lain yaitu Schermerhorn (1998:5) mendefinisikan efektivitas kerja sebagai suatu ukuran mengenai/tentang pencapaian tujuan. Siagian (1986:152) mengemukakan bahwa efektivitas kerja merupakan suatu kondisi aktivitas jasmaniah serta rohaniah yang dilakukan manusia tersebut dapat atau bisa memperoleh hasil seperti yang diinginkan. Menurut Rizky (2011) Efektivitas kerja merupakan ukuran seberapa jauh sasaran yang sudah atau telah dicapai.

Berikut merupakan indikator efektivitas kerja menurut Kurniawan (2005) :

1. Transparansi tujuan yang ingin diperoleh, tujuannya agar para pegawai memiliki tugas yang terarah untuk menjangkau target dan tujuan perusahaan terpenuhi.
2. Transparansi strategi memperoleh tujuan, ini meliputi keputusan cara atau usaha untuk mencapai tujuan yang telah diputuskan agar digunakan sebagai petunjuk bagi para pekerja seperti penentuan pandangan waktu, dampak, dan penekanan usaha.
3. Mekanisme analisa dan perumusan kebijakan yang kukuh, berhubungan dengan tujuan yang ingin didapatkan dan strategi yang sudah diputuskan. Kebijakan yang dibuat harus bisa menyambungkan tujuan dengan usaha pelaksanaan aktivitas operasional perusahaan.
4. Perencanaan yang mendetail. Rencana yang matang diperlukan untuk mengambil keputusan yang akan dipilih perusahaan untuk mengembangkan program di masa mendatang.
5. Pembuatan program yang sesuai. Rencana yang telah ditetapkan dijabarkan dalam program agar pegawai bisa memiliki pedoman.
6. Adanya sarana dan prasarana. Ini digunakan untuk menyokong program agar terlaksana dengan baik.
7. Implementasi yang efektif dan efisien. Jika pengimplementasian program tidak efektif dan efisien, perusahaan tidak mencapai tujuan yang dikehendaki.
8. Penerapan sistem pengawasan dan pengendalian. Hal ini dilakukan sebagai upaya pengaturan dan pencegahan kemungkinan terjadinya penyimpangan saat program dilaksanakan sehingga nantinya tujuan perusahaan bisa dicapai.

Indikator-indikator tersebut menjadi acuan efektivitas kerja seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan, lalu sejauh manakah WFH dapat memenuhi indikator-indikator tersebut. Untuk melihat hal tersebut, maka perlu diketahui keunggulan dan kekurangan WFH agar dapat menentukan apakah WFH dapat memenuhi indikator-indikator tersebut. Berikut merupakan keunggulan dan kekurangan WFH :

- a) Dapat menekan biaya transportasi. WFH tentu dapat menekan biaya transportasi menuju kantor dan kembali pulang ke rumah, sebab WFH dilakukan di rumah masing-masing sehingga tidak perlu pergi menggunakan transportasi umum ataupun kendaraan pribadi.
- b) Lebih fleksibel dalam bekerja. Fleksibilitas dalam bekerja menentukan produktivitas kerja seseorang, WFH dapat membuat seseorang menjadi lebih fleksibel dalam melakukan pekerjaannya, karena tidak terbatas pada ruang dan waktu, bisa dikerjakan dimana saja dan kapan saja tanpa harus terpaku pada kantor tempat ia bekerja dengan catatan dapat memenuhi target selayaknya saat bekerja di kantor.
- c) Memperoleh kepuasan dalam bekerja. WFH dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja, karena pekerjaan dilakukan dirumah yang menjadikan pekerjaan lebih fleksibel, tidak kaku dan formal seperti berada di kantor. Dengan demikian, ketika pegawai merasa nyaman dalam bekerja karena kebijakan WFH, maka akan timbul kepuasan dalam bekerja karena merasa nyaman dengan

pekerjaan yang sedang dilakukan dan dapat timbul pula *output* yang memuaskan dan dapat menambah tingkat loyalitas kepada organisasi/perusahaan.

- d) Terhindar dari distraksi/gangguan kantor. Terkadang suasana kantor pun dapat mengganggu kinerja seseorang, seperti suara gaduh orang mengobrol, alat kantor yang sedang rusak/perbaikan, dll. Ketika pekerjaan dialihkan ke rumah, maka pegawai dapat menyesuaikan tingkat kenyamanan kerja sesuai dengan yang diinginkan, seperti bekerja sambil bersantai di ruangan tertentu, atau dengan menikmati minuman dan lain sebagainya.

Disamping beberapa keunggulan WFH, terdapat juga beberapa kekurangan dari WFH, antara lain :

- 1) Biaya listrik dan internet membengkak. Meskipun dapat menekan biaya transportasi, biaya yang tidak dapat dihindari adalah internet dan listrik. Intensitas penggunaan gawai ketika WFH menjadi meningkat penggunaannya, hal tersebut dianggap wajar karena penggunaan teknologi ketika WFH menjadi vital keberadaannya disebabkan interaksi ketika WFH hanya bergantung pada interaksi secara *online* yang membutuhkan internet, dan listrik yang mencukupi untuk dapat terus terhubung dengan rekan kerja dan pimpinan.
- 2) Komunikasi yang terbatas dengan rekan kerja atau pimpinan. Ketika pekerjaan dialihkan menjadi WFH, praktis komunikasi hanya bergantung pada aplikasi-aplikasi *online conference* seperti Zoom, Ms Teams, Google Meet, dll. Oleh karena itu, interaksi dirasa sangat terbatas karena bisa saja sewaktu waktu dapat mengalami kendala seperti internet yang kurang stabil, listrik padam, *error* pada gawai, dll. Hal ini dianggap sebagai hambatan yang cukup mengganggu dikala ada urusan urusan penting yang sedang dikerjakan.
- 3) Distraksi lingkungan rumah dan sekitarnya. Tentu setiap pegawai menginginkan bekerja di dalam suasana yang nyaman dan tanpa ada gangguan dan WFH bisa menjadi solusinya. Namun bukan berarti WFH tidak memiliki distraksi sama sekali, masih terdapat beberapa distraksi/gangguan ketika pegawai menerapkan WFH, antara lain suara bising jalanan, suara bising dari anggota keluarga, suara bising dari tetangga rumah, dan masih banyak lagi. Hal ini tentu akan mengubah konsep WFH yang memberikan kenyamanan dalam bekerja menjadi suasana bekerja yang kurang kondusif dan tidak nyaman.
- 4) Tidak semua jenis pekerjaan dapat menerapkan WFH. Pekerjaan yang bisa menerapkan WFH sangatlah terbatas, tidak semua profesi dapat menerapkan WFH. Contoh pekerjaan yang tidak bisa menerapkan WFH adalah yang bergerak dibidang jasa seperti ojek, supir angkot, tukang becak, barista, *chef*, dan lain sebagainya. Profesi-profesi tersebut sulit atau bahkan tidak bisa menerapkan WFH, karena profesi tersebut mengharuskan untuk beremu dengan konsumen secara langsung dan apabila menerapkan WFH, maka tentu tidak akan berjalan efektif.

Setelah dipaparkan tentang kelebihan dan kekurangan WFH, tentu dapat disimpulkan bahwa keefektifan WFH bergantung pada beberapa aspek seperti jenis pekerjaan, infrastruktur di rumah, kondusifitas lingkungan rumah, dan aspek-aspek penunjang lainnya. Tidak dapat dikatakan bahwa WFH menjamin 100% pekerjaan seseorang akan menjadi lebih fleksibel, mudah, ringan, cepat. Karena bisa saja WFH justru akan menjadi penghambat bagi beberapa profesi yang memang tidak dirancang untuk WFH. Namun dalam situasi pandemi COVID-19 ini, WFH menjadi sebuah solusi yang diharapkan kepada beberapa sektor perekonomian untuk bisa diterapkan. Mengingat bahwa penyebaran virus COVID-19 sangat masif dan sulit dikendalikan, maka salah

satu cara untuk menekan penyebaran virus COVID-19 adalah dengan menerapkan WFH.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Indikator efektivitas beserta keunggulan dan juga kelemahan WFH menjadi bahan pertimbangan apakah WFH benar-benar efektif dilakukan atau tidak. Efektivitas kerja tidak terlepas pula dari latar belakang mengapa efektivitas kerja tersebut dapat terjadi, tentunya ada faktor-faktor yang memengaruhi seseorang untuk dapat mencapai keefektifan dalam bekerja. Berikut ini merupakan faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja yang dikemukakan oleh O'reilly (2003) :

- a. Waktu. Ketepatan waktu merupakan bagian dari efektivitas kerja, seseorang dapat dikatakan bekerja secara efektif apabila seseorang tersebut menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu. Namun akan lebih baik jika pekerjaan tersebut dapat diselesaikan lebih cepat dan tepat.
- b. Tugas. Ketika seseorang bekerja atau melakukan suatu pekerjaan, hal yang dikerjakan tentu saja adalah tugas. Tugas yang diberikan untuk mencapai keefektifan kerja adalah tugas yang jelas secara menyeluruh, meliputi maksud dari pemberian tugas tersebut dan pentingnya tugas yang diberikan, sehingga pegawai akan menentukan skala prioritas untuk mengerjakan tugas tersebut dalam mencapai keefektifan kerja.
- c. Produktivitas. Produktivitas tinggi seorang pegawai tentulah akan berdampak pada keefektifan kerja, karena pegawai yang memiliki produktivitas tinggi memiliki semangat kerja, komitmen, serta dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya dan berpengaruh terhadap terciptanya efektivitas kerja.
- d. Motivasi. Motivasi merupakan salah satu elemen terpenting untuk mencapai efektivitas kerja. Motivasi seorang pegawai bisa datang dari berbagai aspek, seperti keluarga, teman, atau pimpinan. Motivasi tinggi perlu untuk dikembangkan dan dijaga agar memiliki kinerja yang baik dalam mewujudkan efektivitas kerja.
- e. Evaluasi kerja. Hasil dari sebuah pekerjaan harus dinilai untuk menentukan efektivitasnya, setelah mendapat penilaian maka perlu dilakukan evaluasi kerja untuk mendapat perbaikan untuk kinerja yang lebih efektif dimasa mendatang.
- f. Pengawasan. Suatu pekerjaan sangat perlu dilakukan pengawasan, tujuannya adalah untuk dapat memastikan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan arahan yang diberikan agar terciptanya efektivitas kerja.
- g. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi komponen yang berpengaruh terhadap efektivitas menjadi komponen yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawainya. Lingkungan kerja yang dapat memaksimalkan kinerja adalah lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawainya, seperti lingkungan kerja yang suportif, lalu tata ruang kantor yang baik, pencahayaan kantor baik, dll.
- h. Sarana dan Prasarana. Efektivitas kerja dapat ditunjang dengan salah satunya yaitu sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana yang memadai akan memaksimalkan kinerja pegawai.

Terdapat delapan faktor yang memengaruhi efektivitas kerja seseorang. Apabila kedelapan faktor tersebut mendukung, maka besar kemungkinan akan tercapainya efektivitas kerja seseorang. Namun tidak serta merta terpenuhinya kedelapan faktor tersebut akan menjamin seseorang dapat mencapai efektivitas kerja terlebih lagi ketika menjalankan WFH. Diterapkannya WFH, praktis merubah sedikit/banyak proses bekerja dan akan berpengaruh pada efektivitas kerja. Salah satu contoh faktor efektivitas kerja adalah motivasi. Motivasi bisa didapatkan dari berbagai sumber salah satunya

adalah lingkungan kerja seperti dari rekan kerja, pimpinan, suasana kantor, dll. Hal-hal tersebut bisa saja mejadi sumber motivasi seorang pekerja untuk memaksimalkan kinerjanya agar mencapai efektivitas kerja. Adanya WFH tentu akan merubah hal-hal tersebut yang pada awalnya dapat memotivasi diri pegawai, menjadi sesuatu hal yang tidak memberikan efek motivasi terhadap diri seorang pegawai.

Faktor-faktor yang seharusnya dapat dimaksimalkan untuk mencapai efektivitas kerja dapat berubah seiring dengan berubahnya gaya bekerja dengan menerapkan WFH. Hal ini tentu menjadi sebuah permasalahan serius karena WFH merupakan gaya bekerja yang di masa depan akan menjadi sebuah hal yang lazim dilakukan. Oleh karena itu, butuh penyesuaian terhadap kebiasaan WFH dewasa ini. Disamping itu, alat ukur terhadap efektivitas kerja penting diketahui sebagai acuan seseorang dalam meraih efektivitas kerja. Alat ukur ini cenderung bersifat internal yang artinya datang dari diri sendiri.

Seseorang dapat dikatakan efektif dalam bekerja jika memiliki hal-hal ini, berikut alat ukur tersebut menurut Richards dan M. Steers (1980:192) Pertama adalah kemampuan dalam menyesuaikan diri. Kehidupan manusia sangatlah dinamis, hal tersebut disebabkan kompleksitas keinginan manusia untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Sementara itu dalam konteks efektivitas kerja, kemampuan menyesuaikan diri/adaptif merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap pegawai. Situasi dunia persaingan kerja yang kompetitif menuntut pegawai untuk dapat melakukan *multitasking*, yaitu dapat melakukan berbagai pekerjaan secara fleksibel. Tentu dengan kriteria pegawai tersebut, maka perusahaan/organisasi akan merasa diuntungkan karena memiliki pegawai dengan kemampuas adaptasi yang tinggi dan serba bisa. Jika seorang pegawai terlalu kaku, memiliki sifat yang konservatif, tentu akan menyulitkan pegawai tersebut untuk beradaptasi dengan situasi yang ada. Tentu dengan situasi seperti itu, besar kemungkinan pegawai tersebut akan tergeser posisinya dari perusahaan/organisasi tersebut karena tidak bisa menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi pada perusahaan/organisasi tersebut. Dengan kata lain, jika seorang pegawai tidak dapat beradaptasi, pegawai tersebut tidak akan mencapai suatu efektivitas kerja. Kaitannya dengan WFH, adaptasi tentu sangat diperlukan. Situasi pandemi COVID-19 memaksa banyak pegawai untuk bekerja dari rumah (WFH) untuk menekan angka pasien positif virus COVID-19. Tentu bukan hal yang mudah untuk membiasakan WFH, sebab kebiasaan bekerja di kantor (WFO) dan juga kebijakan WFH yang terkesan sangat mendadak, membuat banyak pegawai merasa kesulitan untuk dapat beradaptasi dengan adanya WFH. Butuh banyak penyesuaian dan pembiasaan pegawai untuk dapat terbiasa dengan adanya WFH karena tidak menutup kemungkinan WFH akan menjadi sebuah kebiasaan baru dalam bekerja.

Alat ukur yang kedua adalah prestasi kerja. Definisi prestasi kerja menurut Hasibuan (2001:94) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas suatu pengalaman, kecakapan, kesungguhan, serta waktu. Definisi tersebut menjelaskan bahwa hasil dari suatu pekerjaan yang dibebankan kepada seorang pegawai disebut sebagai prestasi kerja. Efektivitas kerja dapat dilihat dari prestasi kerja seorang pegawai. Apabila pegawai tersebut memiliki prestasi kerja yang memuaskan, sesuai dengan target perusahaan/organisasi atau bahkan melebihi target yang diperkirakan, tentu pegawai tersebut telah mencapai efektivitas kerja dalam pekerjaan yang dilakukannya. WFH dapat memengaruhi prestasi kerja seorang pegawai, perbedaan-perbedaan dengan WFO meliputi perbedaan suasana, sistem, sarana dan prasarana. Suasana bekerja WFH seperti bekerja secara mandiri dari rumah, berinteraksi dengan rekan kerja/pimpinan secara

daring, akan dapat menurunkan minat, semangat, dan motivasi bekerja bagi pegawai yang merasa lebih nyaman dengan suasana WFO. Dengan demikian, maka prestasi bekerja akan mengalami penurunan seiring dengan banyak faktor-faktor efektivitas kerja tersebut tidak maksimal menunjang kinerja seorang pegawai. Namun berbeda dengan pegawai yang senang dengan WFH, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman dengan situasi bekerja dari rumah (WFH) dan tentunya akan meningkatkan prestasi kerja dibandingkan dengan bekerja di kantor (WFO).

Alat ukur yang terakhir adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja terdapat pada dalam diri pegawai terhadap pekerjaan yang dijalannya. Jika seorang pegawai merasa puas dengan posisi dan pekerjaan yang dilakukannya, pegawai tersebut akan merasa senang menjalani pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Ketika muncul rasa senang dengan pekerjaan yang dikerjakan, maka pegawai tersebut akan memiliki komitmen, dedikasi, produktivitas yang tinggi. Dengan demikian, efektivitas kerja akan dapat tercapai. WFH memunculkan banyak penolakan dari berbagai kalangan, hal ini wajar mengingat budaya WFH belum dapat diterapkan di Indonesia karena masih banyak kendala yang dapat mengakibatkan ketidakefektifan bekerja. Ketika bekerja menjadi tidak efektif, hal tersebut menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Meskipun pada awalnya seorang pegawai sangat menikmati pekerjaannya. Namun ketika WFH, hal tersebut berubah menjadi ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sangat wajar hal tersebut terjadi karena banyak perubahan secara signifikan terhadap sistem, suasana, gaya bekerja yang menyebabkan ketidakpuasan terhadap hal-hal tersebut yang akan mengakibatkan tidak terciptanya efektivitas kerja.

Alat-alat ukur tersebut butuh pendekatan untuk menilai seberapa efektif sebuah perusahaan/organisasi dapat memenuhi kebutuhannya untuk memproduksi menurut Martani dan Lubis (1987) antara lain sebagai berikut :

- 1) Pendekatan sumber. Pengukuran efektivitas yang berfokus pada kemampuan perusahaan mendapatkan sumber daya untuk memproduksi dengan kualitas terbaik. Dewasa ini, WFH menghambat perusahaan/organisasi untuk mendapatkan input yang berkualitas baik. Hal tersebut terjadi karena banyak kebijakan yang membatasi distribusi sumber daya produksi dengan tujuan mengurangi pasien terpapar virus COVID-19.
- 2) Pendekatan proses. Pendekatan proses digunakan untuk mengukur seberapa efektif penerapan proses produksi sesuai arahan yang telah ditentukan perusahaan/organisasi. Sementara itu, WFH mengubah proses dalam memproduksi tersebut, salah satunya adalah menggunakan teknologi berbasis daring yang memiliki keunggulan dan kekurangan. Salah satu contoh keunggulannya adalah lebih praktis dalam hal mengirim atau menerima file tanpa harus berbentuk kertas. Lalu disisi lain, koordinasi menjadi terhambat karena banyak terdapat kendala di bagian teknis maupun non-teknis.
- 3) Pendekatan sasaran. Pendekatan ini berorientasi pada hasil atau *output*. Apabila hasil yang diperoleh perusahaan/organisasi sesuai dengan yang di targetkan, maka dapat dikatakan perusahaan/organisasi tersebut efektif dalam kerjanya. Ketika masa pandemi COVID-19, WFH sedikit/banyak memengaruhi hasil yang diperoleh perusahaan/organisasi. Hasil yang diperoleh menjadi lebih sedikit dari biasanya karena kesulitan dalam mendapatkan sumber daya dengan kualitas baik dan perubahan proses yang mendadak membuat kinerja perusahaan/organisasi kurang optimal.

PENUTUP

WFH sendiri adalah bekerja dari mana saja tidak harus selalu di rumah, melainkan di berbagai tempat yang dapat menimbulkan kenyamanan bekerja bagi pegawai tersebut di luar kantor tempat pegawai bekerja. WFH merupakan sebuah inovasi dalam bekerja, karena didukung oleh berbagai macam teknologi yang memudahkan seseorang dapat bekerja secara fleksibel, maka WFH merupakan dampak yang ditimbulkan akibat perkembangan teknologi tersebut. Fleksibilitas dalam bekerja menjadi sebuah faktor penting dalam menentukan produktivitas kerja. Secara tidak langsung, fleksibilitas akan memengaruhi produktivitas kerja karena bersinggungan dengan efektivitas kerja seseorang. Dapat disimpulkan bahwa keefektifan WFH bergantung pada beberapa aspek seperti jenis pekerjaan, infrastruktur di rumah, kondusifitas lingkungan rumah, dan aspek-aspek penunjang lainnya. Tidak dapat dikatakan bahwa WFH menjamin 100% pekerjaan seseorang akan menjadi lebih fleksibel, mudah, ringan, cepat. Karena bisa saja WFH justru akan menjadi penghambat bagi beberapa profesi yang memang tidak dirancang untuk WFH. Namun dalam situasi pandemi COVID-19 ini, WFH menjadi sebuah solusi yang diharapkan kepada beberapa sektor perekonomian untuk bisa diterapkan. Mengingat bahwa penyebaran virus COVID-19 sangat masif dan sulit dikendalikan, maka salah satu cara untuk menekan penyebaran virus COVID-19 adalah dengan menerapkan WFH.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Kurniawan. 2005. Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta. Penerbit Pembaharuan.
- Siagian, S. P. 1998. Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi, Jakarta: Gunung Agung, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah.
- Lubis, S.M. Hari & Huseini, Martani. (1987). Teori Organisasi: Suatu Pendekatan Makro. Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-Ilmu Sosial.
- O'reilly, Ronald. 2003. Manajemen Sumber Manusia, Prestasi Pustaka: Jakarta
- Robbins, P. Stephen. (2003). Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Soetam Rizky, 2011, Konsep Dasar Rekayasa Perangkat Lunak. Yogyakarta : PT. Prestasi Pustakarya.
- Steers, Richard M, Terj: Magdalena Jamin, Efektivitas Organisasi, Jakarta: Erlangga, 1980
- Sutarto. 1978. Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Indonesia : Ghalia