

WORK-LIFE BALANCE DALAM SITUASI COVID-19*

Veronika Agustini S., S.E., M.Si¹*, RD. DR. Yustinus Budi Hermanto, MM²

Pendahuluan

Corona Virus Disease yang disingkat covid-19 merupakan pandemi global, dan *physical distancing* disepakati oleh para ahli dan epidemiologis sebagai salah satu cara untuk mengurangi penyebaran virus ini. Karena pandemi ini, perubahan terjadi hampir di segala aspek kehidupan manusia hanya dalam hitungan bulan, salah satunya contohnya adalah cara bekerja, dimana para pegawai kantoran (*white collar*) dipaksa untuk mengadopsi pola kerja baru yaitu dengan sistem *remote working*, dilakukan dari rumah (*work from home*). Kebijakan *work from home* (WFH) menjadi hal yang realistis dan normal bagi sebagian besar pegawai untuk sementara waktu. Demikian juga di Indonesia, dengan adanya pandemi Covid-19, pemerintah telah mengeluarkan kebijakan WFH sebagai salah satu upaya untuk mencegah semakin meluasnya pandemi tersebut.

WFH yang dilaksanakan oleh berbagai organisasi di Indonesia sebagai tindak lanjut atas imbauan Presiden Republik Indonesia, dimana masyarakat bekerja, belajar, dan beribadah dari rumah, serta penundaan atau pembatalan penyelenggaraan kegiatan tatap muka yang menghadirkan banyak orang guna mencegah penyebaran Covid-19 semakin meluas. Demikian juga sekolah dan perguruan tinggi melakukan proses pembelajaran secara daring dengan berbagai media daring yang dimiliki sekolah dan perguruan tinggi. Guru dan dosen melakukan WFH, kegiatan mengajar dapat dilakukan dari rumah dengan menggunakan teknologi, sehingga para pendidik khususnya pada wilayah terdampak Covid-19 tidak perlu pergi ke sekolah atau kampus.

Work from Home dan Work-Life Balance di Masa Pandemi Covid-19

WFH adalah konsep di mana pegawai dapat melakukan pekerjaan dari rumah. Menurut Crosbie & Moore (2004) WFH berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per minggu). WFH identik dengan melakukan pekerjaan kantor, rapat, diskusi dan koordinasi dengan atasan, rekan kerja dan atau mitra kerja maupun *customer* dari rumah pegawai masing-masing secara *online*, dengan berbagai pilihan media yang digunakan seperti *voice call*, *chat/text messenger*, dan *conference call audio/video* dengan didukung oleh beberapa aplikasi *video conference* seperti Google Meet, Microsoft Team, Zoom, Skype dan lain

sebagainya. Kebijakan WFH berarti organisasi memberikan jam kerja yang fleksibel bagi pegawai dengan harapan pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Dalam kebijakan WFH pegawai tetap mempunyai tugas dan tanggung jawab sama seperti saat bekerja di kantor, meskipun dalam prakteknya, penerapan WFH ini memiliki berbagai keterbatasan, seperti alat kerja dan komunikasi yang kurang memadai, koordinasi yang kurang efektif, dan lain sebagainya. Di sisi lain, WFH memiliki dampak positif, seperti membantu organisasi tempat bekerja menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien; membantu pegawai mencapai keseimbangan antara dunia kerja dengan kehidupan pribadi pegawai yang lebih baik. Keseimbangan antara kerja dan pribadi ini dikenal dengan istilah *work-life balance* (WLB).

WLB muncul menggantikan *family friendly policies* (Duncan, 2002). *Family-friendly policies* adalah kebijakan atau organisasional dengan tujuan untuk memperbaiki *quality of work life* dalam bentuk WLB, yaitu bagaimana pegawai tetap dapat memperhatikan keluarga sekaligus pegawai juga memperoleh kesenangan hidup dan maju pada karir sekaligus (Mulling, 1999). Menurut Clark (2000) WLB adalah kehidupan pegawai yang seimbang terjadi dimana individu mampu melaksanakan tanggung jawabnya di tempat kerja, rumah dan di masyarakat dengan konflik peran yang sangat minimal. Pondasi pembentuk WLB ada 6 aspek dengan oleh Rachman (2009) dirumuskan dalam kata “SPICES”:

1. **Social** (kehidupan keluarga, hubungan dengan orang lain, lingkungan, alam dan masyarakat)
2. **Physical** (kebugaran, gizi, kesehatan dan santai)
3. **Intellectual** (penguasaan stres dan tekanan, pengembangan diri dan proses belajar)
4. **Career** (sukses bekerja, berkarier dan kesejahteraan finansial)
5. **Emotional** (sense of humor, kreativitas, bermain dan *self-esteem*)
6. **Spiritual** (keTuhanan, intuisi, arti dan tujuan hidup)

Para pegawai mendapat manfaat seperti *work-life balance* yang lebih baik saat bekerja dari jarak jauh yaitu menghabiskan lebih banyak waktu dengan keluarga, berolahraga lebih teratur dan menikmati hobi, sehingga hal ini meningkatkan kebahagiaan para pegawai. Hasil penelitian di Jerman menunjukkan bahwa WFH memengaruhi positif dan signifikan terhadap upaya kerja pegawai, karena dengan WFH pegawai memiliki otonomi yang tinggi dalam menjadwalkan pekerjaan pegawai, sehingga pegawai memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi untuk pekerjaan yang dilakukan (Rupietta & Beckmann, 2016). Sebuah survei yang dilakukan Johnson (2020) terhadap 887 pemasar di berbagai organisasi pemasaran di Inggris pada pertengahan Maret

menemukan 73% pemasar percaya bahwa mereka lebih efisien ketika bekerja dari jarak jauh dan 68% percaya bahwa responden bekerja lebih lama di rumah, namun hanya seperempat dari responden percaya bahwa bekerja dari rumah akan mengganggu kehidupan pribadi.

Berdasarkan hasil penyebaran survai online penulis kepada 108 tenaga pendidik di berbagai wilayah di Indoensia selama masa pandemi covid-19, ditemukan kelebihan-kelebihan yang dirasakan para pendidik dengan pelaksanaan WFH, antara lain: 1) Aspek *social*: memiliki waktu kerja yang fleksibel, interaksi dengan keluarga lebih baik, mengurangi polusi udara; 2) Aspek *Physical*: nyaman dan rileks, kesehatan terjaga dengan baik; 3) Aspek *intellectual*: meningkatkan kompetensi dalam penguasaan teknologi pembelajaran daring; 4) Aspek *career*: bekerja lebih kreatif, dan menghemat biaya transportasi; 5) Aspek *spiritual*: memiliki waktu luang untuk meningkatkan spiritualitas, juga dapat meningkatkan kompetensi para pendidik dan peserta didik dalam penguasaan teknologi pembelajaran daring. Untuk kekurangan-kekurangan yang dirasakan para pendidik dengan pelaksanaan WFH: seperti berkurangnya interaksi dengan rekan kerja dan *customer*, meningkatkan biaya operasional, berpotensi menimbulkan *work-family conflict*, dituntut bekerja lebih ekstra (*overworking*), menimbulkan kejenuhan dan penurunan semangat kerja, keterbatasan peralatan kerja atau sarana penunjang kerja, dan kurang efektif karena tidak semua pekerjaan dapat dilakukan di rumah.

Hasil survai online penulis kepada 386 peserta didik di Indonesia, menunjukkan beberapa kelemahan model pembelajaran daring yang diterapkan selama pandemi, seperti: kemampuan peserta didik dalam penguasaan teknologi pembelajaran masih perlu ditingkatkan, dan implementasi pembelajaran daring oleh para pendidik umumnya masih dalam bentuk pemberian materi dan pemberian tugas melalui sarana daring seperti *e-learning*, *e-mail* dan *Google form* dan minimalis interaksi antara peserta didik dan pendidik, peserta didik merasa jenuh dan overload tugas-tugas online dan lebih mengharapkan model pembelajaran luring.

Penutup

Beberapa dampak negative *work from home* yang dilaksanakan pada masa pandemi covid-19 adalah menurunnya semangat kerja, kecemasan kerja yang meningkat, maka pegawai perlu menangani kemungkinan dampak negatif tersebut agar tidak menimbulkan stres kerja, ada beberapa hal yang perlu dilakukan pegawai. Misalnya mempersiapkan mindset “pergi kerja”,

mengatur pola kerja dengan teratur, menutup laptop atau tidak mengaktifkan *smartphone* saat istirahat, mempersiapkan tempat kerja dan peralatan kerja yang memadai. Untuk menciptakan *work-life balance*, pegawai dapat focus pada pondasi WLB “SPICES”.

Beberapa tantangan yang mesti dihadapi organisasi pendidikan dalam era "kenormalan baru" belajar di masa pandemi adalah akses internet yang belum merata, keterbatasan infrastruktur pembelajaran daring, hingga penguasaan terhadap teknologi di lingkup ekosistem pendidikan sekolah. Salah satu metode pembelajaran yang cocok digunakan untuk kondisi saat ini adalah metode *blended learning*. *Blended learning* adalah pola pembelajaran campuran antara pembelajaran di kelas (*face to face*) dan *online* (contoh: webinar).

Salah satu komponen *new normal* yang dihadapi sebagian besar organisasi pasca pandemi adalah *remote working*, dan untuk menerapkan *remote working* tersebut, organisasi perlu mengubah budaya dan cara kerja, seperti memindahkan ritme kerja di kantor menjadi ke rumah, termasuk jam kerja yang terukur, dan bagi organisasi yang memiliki sumber daya keuangan yang memadai dapat memberikan fasilitas laptop kepada pegawai, agar dapat mengatasi masalah kurangnya rasa kontrol terhadap para pegawai.

Referensi

- Clark, S.C. (2000). “Work/family border theory: A new theory of work/family balance.” *Human Relations*, Vol.53 No. 1, pp: 747–770
- Crosbie, T. and Jeanne Moore. (2004). “Work-life balance and working from home”, *Social Policy & Society*, Vol.3 No. 3: pp.223-233. Cambridge University Press, DOI:10.1017/S1474746404001733
- Duncan, S. (2002), ‘Policy discourses on “reconciling work and life” in the EU’, *Social Policy and Society*, Vol 1 No.4, pp. 305–314
- Johnson, J. (2020). “COVID-19: working from home and work-life balance of marketers in the UK in 2020”, <https://www.statista.com/statistics/1104762/coronavirus-home-office-and-work-life-balance-of-uk-marketers/> Accessed 15 Mei 2020).
- Mulling, Emory. (1999). “Family Friendly.” *Kansas City Business Journal*, October 15.
- Rupietta, Kira and Michael Beckmann. (2016). “Working from Home – What is the Effect on Employees’ Effort?”, *a publication of the Center of Business and Economics (WWZ)*, University of Basel
- Rachman E, Savitri S. (2009). *Anda Bisa! Menciptakan Masa Depan : Anda Sutradaranya!*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama