

PENGARUH SISTEM KERJA JARAK JAUH (REMOTE WORKING SYSTEM) TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Nurfadhlini¹⁾; Apriana N.Y.G.²⁾; dan Hamsinah³⁾
^{1,2,3} Program Pascasarjana, Universitas Pamulang, Indonesia
E-mail: ^{a)} fadhlini78@gmail.com
^{b)} kuliah2x@gmail.com
^{c)} dosen00941@unpam.ac.id

Abstract. *Changes in working habits or work patterns caused by the Covid-19 pandemic phenomenon where many companies have adopted new work patterns that enable their employees to do their work anywhere and at any time. There are many variables that support this work pattern to be implemented and factors that influence the continuity of employees' work even though they are not within the company environment. Carrying out remote work certainly requires support from the company for its employees so that they can do their work perfectly, which ultimately has an impact on the performance of the employees and the company. This research uses a literacy review method sourced from several studies from which the author can draw conclusions in the end. From the results of the research that has been carried out, it can be concluded that remote work implemented by companies with the Work From Home (WFH) pattern has weaknesses and advantages that give positive and negative influence for employee performance, and has its own value for the employees who use it.*

Keywords : *Employee Performance; Remote work; Work From Home*

Abstrak. *Perubahan kebiasaan dalam bekerja atau pola kerja yang disebabkan oleh fenomena pandemi covid-19 dimana banyak perusahaan mengadopsi pola kerja baru yang memungkinkan karyawannya dapat melakukan pekerjaannya dimanapun dan kapan pun. Ada banyak variabel – variabel yang mendukung agar pola kerja tersebut dapat terlaksana dan faktor – faktor yang mempengaruhi keberlangsungan kerja pegawainya meskipun tidak di lingkungan perusahaan. Dalam melakukan kerja jarak jauh (remote work) tentunya memerlukan dukungan dari pihak perusahaan untuk pegawainya agar dapat melakukan pekerjaannya dengan sempurna yang pada akhirnya berimbas kepada kinerja karyawan serta perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur yang bersumber dari beberapa penelitian yang dapat penulis ambil kesimpulan pada akhirnya. Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa kerja jarak jauh (remote work) yang diterapkan perusahaan dengan pola kerja Work From Home (WFH) memiliki sisi kelemahan dan kelebihan yang memberikan pengaruh positif dan negatif bagi kinerja karyawan, serta memiliki nilai tersendiri bagi pegawai yang menggunakannya.*

Keywords: *Kinerja Pegawai; Kerja Jarak jauh; Work From Home*

PENDAHULUAN

Setelah melewati masa – masa pandemi covid-19 yang sekarang sudah menjadi endemi dan dapat dikatakan sudah mereda, namun kebiasaan baru yang sebelumnya dilakukan menjadi kebiasaan yang terus dilakukan sampai saat ini meskipun pandemi sudah dilalui. Kebiasaan – kebiasaan tersebut seperti yang terjadi dalam pola kerja pada perusahaan – perusahaan. Pola kerja baru tersebut adalah tetap bekerja namun tidak dilakukan di lingkungan perusahaan. Pada

era ini hal tersebut disebut dengan bekerja jarak jauh (*remote working*). Bekerja jarak jauh atau bekerja tidak harus di kantor menjadi solusi ketika suatu pekerjaan tidak memungkinkan untuk dilakukan di tempat kerja. Bekerja jarak jauh juga dimaksudkan untuk memberikan keleluasaan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dimana saja dan kapan saja, dengan pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi modern. Bagi instansi/perusahaan produktifitas dan efisiensi operasional menjadi pendorong untuk menerapkan keleluasaan kerja (*flexible work*). Kerja leluasa mempunyai peluang menguntungkan bagi pegawai dan juga organisasi melalui dukungan perilaku kerja positif seperti komitmen, motivasi dan kepuasan kerja, dan berkinerja baik. Namun demikian, kerja jarak jauh atau kerja leluasa belum sepenuhnya dapat diterima. Kebutuhan pegawai untuk bersosialisasi, bertukar data, menjadi kendala sehingga dapat mengurangi produktifitasnya. Work From Home (WFH) sebagai pelaksanaan bekerja jarak jauh dan tidak harus di kantor sebaiknya hanya pada waktu tertentu saja, tidak dilakukan dalam jangka waktu lama atau bahkan menjadi reguler, yaitu ketika membutuhkan perubahan suasana, kondisi darurat atau adanya kebutuhan tertentu yang mengharuskan berada di rumah. Selain itu, dibutuhkan persyaratan minimum yang sebaiknya terpenuhi sebagai pendukung agar Work From Home menjadi berkualitas. (Oswar Mungkasa, 2020).

TINJAUAN PUSTAKA

Bekerja Jarak Jauh

Pengertian bekerja jarak jauh adalah pekerjaan dilakukan oleh seseorang (pegawai, pekerja mandiri, pekerja rumahan) secara khusus, atau hanya waktu tertentu, pada sebuah lokasi jauh dari kantor, menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja. Menurut Konradt, Schmook, dan Malecke (Mungkasa, 2020), bekerja jarak jauh dimaksudkan sebagai cara bekerja dalam sebuah organisasi yang dilaksanakan sebagian atau seluruhnya di luar kantor konvensional dengan bantuan layanan telekomunikasi dan informasi.

Terdapat 2 (dua) tipe bekerja jarak jauh yaitu bekerja dari rumah (*home-based telecommuting*) dan bekerja dari kantor cabang (*center-based telecommuting*). Seperti namanya, bekerja dari rumah menunjukkan lokasi kerja di rumah dengan berkomunikasi ke kantor, sementara bekerja dari kantor cabang/satelit menunjukkan lokasi bekerja bukan di rumah tapi di kantor yang terdekat dari rumah. Menggunakan perspektif transportasi, bekerja dari rumah mengurangi sepenuhnya perjalanan penglaju, sementara bekerja dari kantor cabang hanya mengurangi jarak perjalanan (Asgari dalam Mungkasa, 2020).

Sedangkan menurut (Kurland & Bailey, n.d.dalam Herliana) terdapat tiga jenis pekerjaan jarak jauh yang umum, yaitu bekerja dari rumah atau *telecommuting*, bekerja di kantor cabang atau kantor satelit yang berdekatan, serta bekerja di luar kantor sesuai kebutuhan atau *mobile work*. Karyawan yang seringkali bekerja dari rumah atau memiliki fleksibilitas untuk melakukannya beberapa jam atau beberapa hari dalam seminggu dapat disebut melakukan *home-based telecommuting* atau yang lebih dikenal dengan *Work From Home* (WFH). Mereka yang sering bekerja dari rumah menggunakan komputer, email, dan telepon untuk berkomunikasi. Biaya peralatan *telecommuting* bisa ditanggung oleh perusahaan atau karyawan sendiri.

Dalam dunia kerja, pendekatan Work From Home (WFH) selama ini lebih banyak diterapkan pada perusahaan atau startup berbasis teknologi informasi (IT) dan cenderung didominasi oleh karyawan generasi Milenial. popularitas pekerjaan jarak jauh, yang membuat setiap pekerjaan lebih mudah dari sebelumnya. Beberapa penelitian menegaskan bahwa di zaman modern ini, keseimbangan kerja yang baik adalah kunci produktivitas yang optimal. Dalam hal fleksibilitas kerja, generasi Milenial menunjukkan bahwa pilihan kerja yang lebih fleksibel lebih disukai dibandingkan pekerjaan penuh waktu. Karyawan ingin bekerja demi hasil, bukan jam kerja atau lokasi. Penerapan pendekatan WFH tidak serta merta mencapai tujuan organisasi, diperlukan tata kelola yang baik dalam mengelola praktik WFH. (Kurniawan dan Luterlean, 2023)

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Sistem Kerja Jarak Jauh

Menurut Fadhila dan Wicaksana, dalam Oktavian dkk., (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi sistem kerja jarak jauh yaitu seperti gender, infrastruktur dan teknologi, kepemimpinan dan manajerial, kebijakan, serta jenis pekerjaan dan jabatan. Faktor inilah yang nantinya akan menentukan bagaimana sistem kerja jarak jauh harus dilakukan di lokasi dan situasi yang berbeda-beda.

Pertama, faktor gender, penelitian awal sistem kerja ini didistribusikan secara tidak merata, dimana sistem kerja dari rumah lebih membebani wanita daripada pria.

Kedua, faktor infrastruktur dan teknologi. Dalam menerapkan konsep kerja ini, infrastruktur teknis yang mendukung kinerja pegawai menjadi prasyarat mutlak. Menurut berbagai dokumen, penggunaan teknologi sangat penting untuk menjangkau karyawan yang bekerja dari jarak jauh agar tetap terhubung dengan eksekutif dan karyawan lain di jaringan. Selain itu, suatu organisasi yang akan menerapkan sistem kerja jarak jauh perlu memastikan bahwa setiap karyawan memiliki komunikasi dan ketersediaan teknologi yang tepat, sistem teknologi kerja virtual, dan keputusan menentukan waktu dan jam kerja mereka. Sementara itu, untuk menjamin keamanan dan penyalahgunaan data sensitif negara, pemerintah perlu mengembangkan keamanan informasi, keamanan siber, dan protokol terkait privasi untuk semua orang sebagai kerangka hukum untuk melakukan pekerjaan online.

Ketiga, faktor kepemimpinan dan manajemen. Banyak penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan manajemen memainkan peran yang cukup besar dalam implementasi sistem kerja jarak jauh. Faktor kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap koordinasi, pencapaian tujuan, dan implementasi pola kerja yang sesuai dalam pekerjaan virtual. Di Indonesia, masih banyak pimpinan instansi pemerintah yang ingin pegawai ASN untuk bekerja dari kantor. Hal ini ditengarai oleh ketidakpercayaan pimpinan apabila output yang telah direncanakan tidak tercapai. Oleh karenanya setiap pimpinan instansi harus memiliki kendali penuh atas pegawai yang bekerja secara jarak jauh, misalnya dalam rangka menghindari pegawai yang memanfaatkan fasilitas kerja jarak jauh untuk kegiatan yang tidak produktif dan tidak terkait dengan kepentingan pekerjaan maka pimpinan dapat menerapkan aturan dan monitoring ketat yang dibantu teknologi canggih dan termutakhir.

Keempat, faktor kebijakan. Masalah yang umum terjadi dalam konsep sistem kerja jarak jauh adalah banyaknya pegawai yang salah kaprah memaknai sistem ini sebagai libur atau cuti, sehingga output dari pekerjaan tidak terpenuhi dan mengganggu koordinasi sesuai dengan beberapa penelitian yang dilakukan terdahulu. Dalam hal ini perlu adanya aturan yang jelas dan terstruktur berlaku bagi pegawai agar tetap memperhatikan capaian kinerjanya selama mereka bekerja jarak jauh mengingat kemungkinan sistem kerja ini akan bertahan untuk waktu yang lama.

Kelima, faktor terakhir yang mempengaruhi penerapan konsep sistem kerja jarak jauh ialah jenis pekerjaan dan jabatan. Dalam penerapan konsep ini, tidak semua jenis pekerjaan dapat diberikan kesempatan untuk melaksanakan pekerjaan secara fleksibel. Pada pekerjaan yang memprioritaskan keterampilan seperti IT, programmer, dan analis lebih diuntungkan karena dapat melangsungkan pekerjaan jarak jauh.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam Muslimat dkk. (2021) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Nurmila dkk. (2023) kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Kasmir dalam Yohanis dkk. (2022) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas; Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (Mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.

- 2) Kuantitas; Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
- 3) Waktu; Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit).
- 4) Penekanan Biaya; Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
- 5) Pengawasan; Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan 21 yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya
- 6) Hubungan Antar Pegawai; Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan.

Faktor Penghambat yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Rombe dan Dongoran (2021) ada beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja dari rumah (Work From Home) selama masa pandemi Covid-19, yaitu:

- 1) Faktor bonus. Bonus merupakan bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan, bukan menjadi dasar kinerja yang ditunjukkan. Namun selama bekerja dari rumah pencapaian target karyawan kurang maksimal dibandingkan dengan bekerja langsung ke kantor.
- 2) Faktor punishment. Umumnya pada saat karyawan bekerja di kantor karyawan yang melanggar aturan akan mendapatkan sanksi dan akan berpengaruh dalam penilaian kinerja. Namun saat karyawan bekerja dari rumah, atasan tidak bisa memantau langsung aktivitas karyawan ketika bekerja.
- 3) Faktor usia. Selama pandemi karyawan akan bekerja secara online dan akan mengoperasikan beberapa aplikasi seperti aplikasi Zoom, Gmeet dan lainnya. Sehingga faktor usia menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja, karena saat Work From Home semua pekerjaan dilakukan secara online. Jadi, para karyawan harus lebih mengerti dan memahami TI dan berbagai aplikasi yang digunakan untuk bekerja dari rumah.
- 4) Faktor latar belakang pendidikan. Latar belakang pendidikan merupakan salah satu kualifikasi untuk mengerjakan pekerjaan tertentu. Apabila latar pendidikan tidak sesuai dengan bidang yang ditempati maka akan berdampak pada kinerja dan terjadi penurunan kinerja.
- 5) Faktor pengalaman kerja. Pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja karena tanpa pengalaman karyawan akan lebih lambat dalam mengembangkan pola pikir serta kinerjanya sehingga menghambat peningkatan kinerja organisasi
- 6) Faktor latar belakang sosial budaya. Perubahan yang awalnya bekerja dari kantor menjadi bekerja dari rumah (*Work From Home*) merubah segala hal dalam bekerja. Dalam Work From Home dimana pekerjaan lebih lambat terselesaikan karena banyak kendala seperti jaringan internet yang kurang baik, komunikasi yang terbatas dan mengakibatkan kinerja yang kurang maksimal.
- 7) Faktor lingkungan kerja. Selama bekerja dari rumah (*Work From Home*) situasi di rumah masing-masing orang berbeda tidak semuanya kondusif untuk bekerja.
- 8) Faktor kepemimpinan. Kepemimpinan berfungsi untuk mengatur hubungan antara atasan dan bawahan serta rekan kerja untuk bisa bekerjasama dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan. Namun karena saat pandemi pekerjaan dilakukan dari rumah, pimpinan tidak dapat mengatur dan memantau secara real time pekerjaan karyawan.
- 9) Faktor pengawasan dari atasan. Pengawasan bertujuan untuk melihat sejauh mana kinerja karyawan dalam mengerjakan tugas apakah sudah sesuai atau belum. Namun, karena bekerja dari rumah, atasan ataupun manajer tidak bisa mengawasi secara langsung pekerjaannya karyawannya dan akibatnya menghambat hasil kerja yang optimal.

METODOLOGI PENELITIAN

Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data sekunder yang didapatkan dari berbagai jurnal penelitian dan artikel ilmiah. Data yang digunakan adalah data kualitatif dimana data yang dikumpulkan disajikan dalam data verbal. Penelitian ini menggunakan metode

deskriptif dan komparatif yang memanfaatkan data kualitatif yang dibandingkan dan dijabarkan secara deskriptif berdasarkan studi literatur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Work From Home adalah istilah yang mengacu pada penyelesaian suatu pekerjaan yang umumnya dilakukan pada kantor menjadi dilakukan dari rumah. Akibatnya, pegawai bebas untuk menghindari pertemuan tatap muka dengan rekan kerja di kantor (Ashal, 2020). Istilah *Work From Home* sendiri belakangan ini menjadi populer seiring meningkatnya kasus pandemi yang mengharuskan kita semua untuk mengisolasi diri serta menjaga jarak dengan sesama. (Ghiffary dan Fakhri, 2022)

Akibat pandemi *covid-19* sebagian besar perusahaan-perusahaan milik negara maupun swasta menerapkan konsep *Work From Home* melalui kebijakan-kebijakan yang disepakati bersama karyawannya untuk tetap bekerja secara produktif dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan memanfaatkan teknologi seperti menggunakan media online (*google meet*, *zoom* dan aplikasi lain) yang dapat menghubungkan antar individu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus berinteraksi secara fisik (Rombe dan Dongoran, 2021).

Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Namun, pandemi *Covid-19* telah mempengaruhi pola kerja pegawai. Di masa pandemi *Covid-19*, kebijakan *Work From Home* menjadi salah satu cara untuk mengurangi penyebaran virus *Covid-19* khususnya di lingkungan perkantoran. Dengan kebijakan *Work From Home* ini, para pegawai dapat bekerja dengan lebih fleksibel dari rumah. Fleksibilitas kerja ini tentunya diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi tetap dapat tercapai meskipun pandemi menyebabkan pembatasan aktivitas masyarakat. Namun, setelah pandemi *Covid-19* dicabut statusnya menjadi endemi pada Juni 2023, kebijakan *Work From Home* tetap diterapkan di berbagai perkantoran karena dianggap berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Novalia 2023).

Menurut Harpaz (2002) Keunggulan dan kelemahan bekerja jarak jauh dari sudut pandang pekerja, organisasi, dan sosial adalah seperti diberikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Keunggulan dan Kelemahan Bekerja Jarak Jauh dari Pandangan Pekerja, Organisasi dan Sosial.

Tingkat	Keunggulan	Kelemahan
Pekerja	<ul style="list-style-type: none"> - Independensi - Jam kerja fleksibel - Peningkatan manajemen waktu, fleksibilitas beban kerja - Hemat waktu dan biaya perjalanan - Lebih banyak waktu untuk keluarga/sosial 	<ul style="list-style-type: none"> - Kurang rasa memiliki - Timbul perasaan terkungkung - Hilangnya sekat antara urusan pekerjaan dan urusan rumah - Kurang dukungan profesional - Kemungkinan terhambatnya karir - Ketidaknyamanan personal - Pekerjaan bisa datang kapanpun - Permasalahan legalitas
Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan produktivitas - Peningkatan Sumber Daya Manusia - Mengurangi absensi dan keterlambatan - Penghematan pengeluaran - Peningkatan motivasi dan kepuasan - Muncul kesan positif terhadap organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Sulit diterapkan untuk organisasi dengan manajemen yang terpusat - Investasi untuk pelatihan dan pendampingan - Kemungkinan pelanggaran komitmen dan identifikasi organisasi - Perubahan metode kerja - Tambahan biaya untuk transisi <i>telecommuting</i> - Permasalahan legalitas

		- Timbulnya kerenggangan sosial
Sosial	<ul style="list-style-type: none"> - Mengurangi kerusakan lingkungan - Mengurangi kemacetan - Memenuhi kebutuhan sosial khusus - Hemat pengeluaran infrastruktur dan energi 	

Sumber: Harpaz, dalam Mungkasa (2022)

Adapun *Work From Home* memiliki kelebihan dan kekurangan, yang mana menurut Udin Ahidin, et.al. dalam Ghiffary (2022), Kelebihan serta kekurangan *Work From Home* diantaranya: Kelebihan asal *Work From Home* yaitu lebih hemat biaya, lebih fleksibel, lebih dekat dengan keluarga, serta lebih menaikkan produktifitas. Sedangkan kekurangan *Work From Home* yaitu biaya listrik dan Internet yg semakin tinggi, jam kerja jadi tak teratur, komunikasi tidak lancar, serta kurangnya motivasi kerja.

Sedangkan menurut Avellino (dalam Oktavian et.al., 2022), hasil dari analisis SWOT dalam penerapan bekerja jarak jauh adalah sebagai berikut :

A. *Strength* (Kekuatan) :

- a. Peningkatan keleluasaan dan kebebasan pribadi, dimana pekerja lebih bisa fokus dalam mengerjakan tugasnya tanpa ada gangguan eksternal dari pekerja lain
- b. Peningkatan kualitas hidup dikarenakan adanya keseimbangan bekerja-berkehidupan
- c. Adanya peningkatan tabungan, dimana biaya akomodasi ke kantor dapat di alokasikan ke hal lain
- d. Peningkatan lapangan kerja bagi ibu rumah tangga yang mengasuh anak dan manula.
- e. Peningkatan produktivitas kerja dikarenakan lebih fokus
- f. Bekerja dari rumah membuat perasaan menjadi lebih nyaman
- g. Mengurangi stres akibat perjalanan ke kantor (misalnya kemacetan jalan)
- h. Mengurangi tingkat ketidakhadiran pekerja
- i. Mengurangi pemakaian kertas

B. *Weakness* (Kelemahan)

- a. Berkurangnya sosialisasi antar pekerja dengan pekerja dan pekerja dengan pimpinan
- b. Bertambahnya waktu bekerja dikarenakan waktu kerja yang tidak menetap yang mengakibatkan kurangnya waktu dengan keluarga, stress dan kualitas hidup menurun
- c. Adanya kesulitan membedakan waktu bekerja dan waktu untuk keluarga
- d. Kehilangan suasana kerja berkelompok
- e. Diperlukan penyesuaian antara pimpinan dan karyawan
- f. Diperlukan revisi strategi bisnis, konsep teknologi, kolaborasi, pengendalian dan pengelolaan perusahaan/organisasi
- g. Adanya resiko keamanan data dan informasi perusahaan/organisasi yang dapat menjadi peluang kejahatan
- h. Diperlukan duplikasi peralatan kerja di rumah dan di kantor

C. *Opportunity* (Peluang)

- a. Meningkatnya kualitas SDM karena dituntut untuk menggunakan teknologi yang terus berkembang
- b. Peningkatan manajemen waktu, fleksibilitas beban kerja
- c. Pemanfaatan manajemen pengetahuan, bekerja jarak jauh, dan e-learning dapat menghasilkan sinergi dan manfaat ekonomi

D. *Threat* (Tantangan)

- a. Ketergantungan terhadap teknologi dapat mengalami kegagalan atau kurang optimal

- b. Perkembangan teknologi yang begitu pesat dapat mengganggu kecepatan dan ketepatan waktu kerja
- c. Terdapat kemungkinan ketidakpuasan pekerja
- d. Keamanan data yang harus lebih dijaga kerahasiannya

Sebagaimana yang ditunjukkan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibawa et al., (dalam Herliana, dkk., 2023) terdapat beberapa faktor yang mendukung penerapan *Work From Home* (WFH) yaitu :

- (1) Kesiapan teknologi: keberhasilan WFH sangat bergantung pada infrastruktur dan teknologi yang diperlukan untuk memfasilitasi kerja jarak jauh. Penting bagi perusahaan untuk memiliki sistem yang memadai, seperti koneksi internet yang stabil dan perangkat lunak yang memungkinkan karyawan bekerja dari rumah dengan lancar.
- (2) Kesiapan sumber daya manusia: karyawan perlu mendapatkan pelatihan dan alat yang diperlukan untuk dapat bekerja secara remote. Komunikasi dan kolaborasi yang efektif menjadi kunci dalam lingkungan kerja yang terhubung secara virtual. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang cukup dan dapat mengoperasikan alat-alat tersebut dengan baik.
- (3) Kesiapan finansial: Implementasi WFH membutuhkan dukungan finansial yang memadai. Perusahaan perlu mengalokasikan dana yang cukup untuk mendukung pengadaan perangkat keras dan perangkat lunak yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan efisien dari rumah. Hal ini meliputi pembelian komputer, perangkat telekomunikasi, dan perangkat lunak yang sesuai.

Implementasi *Work From Home* (WFH) terbukti telah memberikan beberapa manfaat dan juga kendala yang tentu akan berdampak pada kinerja karyawan, dan didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa bekerja dari rumah (WFH) memiliki konsekuensi positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nadya dan Fitriyanto (2021) membuktikan bahwa kerja dari rumah (*Work From Home*) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa Covid-19. Karyawan merasakan tidak ada kebebasan seperti kerja dari kantor dan kurangnya efektivitas penerapan kerja dari rumah. Karyawan menggantungkan hasil kerja pada mesin perusahaan. Kinerja karyawan mengalami hambatan. Karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan secara cepat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kelvyn dkk., (2021) membuktikan bahwa adanya faktor *Work From Home* memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja seorang karyawan. Hubungan yang kuat dan positif serta hasil uji statistik didapatkan dari hubungan yang signifikan antara bekerja dirumah dengan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Work From Home* berpengaruh terhadap faktor lingkungan tempat kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja saat *Work From Home*. Namun, lingkungan kerja tidak begitu memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja saat *Work From Home* seperti ini. Akhirnya pada penelitian ini telah dibuktikan hubungan yang positif antara *Work From Home* dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja, dan memberikan implikasi yang positif terhadap prestasi kerja seorang karyawan.

Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Luterlean (2023) terkait pengaruh WFH terhadap kinerja karyawan LinkAja menunjukkan Variabel Working From Home berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan PT LinkAja dihimbau bekerja dari rumah untuk mencapai efisiensi maksimal, sehingga perusahaan selalu mengadakan tiga kali penilaian kinerja. Penilaian yang pertama merupakan penilaian jangka pendek, penilaian ini dikaitkan dengan penilaian atasan terhadap kinerja profesional pegawai selama satu hari kerja, atasan akan melakukan penilaian terhadap tanggal selesainya pekerjaan sehari-hari serta revisi yang harus diselesaikan kembali . hari yang sama. hari yang sama. Review kedua adalah review mingguan, dimana karyawan akan menerima review kinerjanya dalam satu minggu kerja, dan review ketiga bisa dilakukan dalam waktu satu bulan, setiap bulan, triwulanan, atau semesteran tergantung berapa lama perusahaan telah beroperasi dari rumah. Melakukan penilaian kinerja selama Work from Home dilakukan agar karyawan tetap produktif

meski bekerja jarak jauh, selain itu memberikan kebebasan waktu kepada karyawan selama mereka menyelesaikan kewajiban sesuai peraturan perusahaan.

Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Yohanis dkk., (2022) yang menunjukkan bahwa *Work From Home* (bekerja dari rumah) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Gowa. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa sebaiknya selama *Work From Home* dapat memberikan pengawasan yang baik sehingga dapat memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja pegawai dapat dipertahankan atau ditingkatkan. Lembaga juga harus memiliki laporan kondisi tiap-tiap pegawainya.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Duta Mustajab dkk.,(2020) menjelaskan bahwa bekerja dari rumah telah memberikan keuntungan dan kerugian bagi karyawan dan organisasi, serta bertanggung jawab atas penurunan produktivitas karyawan. Selain itu, peneliti juga menemukan fakta bahwa bekerja dari rumah tidak dapat diterima secara umum, banyak bidang pekerjaan yang tidak dapat dilakukan dari rumah, meskipun bagi banyak karyawan, bekerja dari rumah telah memberikan keseimbangan kehidupan kerja tetapi hal ini terkadang terganggu oleh beberapa pekerjaan (*multitasking*) yang harus dilakukan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dari beberapa sumber literasi yang penulis susun mengenai bekerja jarak jauh (*remote work*) yang dalam penerapannya menggunakan pola kerja WFH (*Work From Home*) dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Bekerja jarak jauh (*remote work*) yang diterapkan tergantung dengan jenis pekerjaan yang akan dilakukan.
2. Bekerja jarak jauh memiliki dua sisi sudut pandang antara kelebihan dan kekurangannya, namun hal ini tentunya kembali kepada perusahaan dan manajerial tentang pengaturan kerja dan metode penilaian dari kinerja karyawan.
3. Sistem *Work From Home* memiliki kekurangan dan kelebihan, yang memberikan pengaruh positif dan negatif bagi kinerja karyawan.

Penelitian ini tentunya akan mengalami perkembangan mengikuti kemajuan jaman dan teknologi, saran penulis untuk peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan dan menyesuaikan dengan variabel – variabel yang mempengaruhi kinerja lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghiffary M.R., Fakhri M., (2022), Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Human Resource Development Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, SEIKO : Journal of Management & Business, 4(3), 280-288.
- Herliana G., Herdiansyah G.A.K., Adriana E., (2023), Implementasi *Work From Home* dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan (Journal of Business and Entrepreneurship), 11(1), 48-58
- Kelvyn, Khomali C., Fernando H., Wei E.E., Hartanto V., (2021), Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan Di Batam, SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. XIII, No.2, 144-161.
- Kurniawan A.T., dan Luterlean B.S., (2023), Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan PT.LinkAja, e-Proceeding of Management : 10(4), 2621-2626
- Mungkasa O., (2020), Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran, Bappenas Working Papers, Vol. III, No.1
- Muslimat, A. Wahid, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh, Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber daya Manusia JENIUS, 4(2), 120-127.
- Mustajab D., et.al. (2020), Fenomena Bekerja dari Rumah sebagai Upaya Mencegah Serangan COVID-19 dan Dampaknya terhadap Produktifitas Kerja (*Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity*), The International Journal of Applied Business, 4(1), 13-21

- Nadya S.S., Fitrianto A.R., 2021, Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19, Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan, 3(5), 3229 – 3242
- Oktavian H., et.al (2022), Literatur Review: Analisis Mengenai Implementasi Sistem Kerja Jarak Jauh Di Instansi Pemerintah, Prosiding Seminar Nasional BSKJI “Post Pandemic Economy Recovery” Samarinda, 47-56
- Novalia T., Marlina L., (2023), Dampak Kebijakan Work From Home Terhadap Kinerja Pegawai Pasca Pandemi Covid-19, Jurnal Eko-Bisma, 2(2), 212–221
- Nurmila M., Nurfadhlini, Nurjana D., dan Hamsinah, (2023), The Influence Of Work Discipline On Employee Performance At PT. Sejahtera Prima Persada, HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings), 4(1), 814-826
- Rombe M., Dongoran J., (2021), Tingkat Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Yang Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Selama Masa Pandemi Covid 19, Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora, 5(3), 356-362
- Yohanis, Guntur S.P., Mukhtar G., (2022), Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa, Jurnal Ilmiah Neraca, 5(1), 19-26