

PARADIGMA WORK FROM HOME DALAM PENGEMBANGAN KARIER WANITA

Yeyen Komalasari¹, Ni Putu Dyah Krismawintari²

^{1,2}Universitas Dhyana Pura

Email: yeyenkomalasari@undhirabali.ac.id

ABSTRAK

Masyarakat modern saat ini memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi wanita untuk mengembangkan jenjang karier. Namun dalam proses pengembangan kariernya, banyak sekali tantangan yang dihadapi oleh seorang wanita. Kodratnya menjadi seorang ibu, istri dan kepala rumah tangga mengambil peran penting bagi kelangsungan seorang wanita menapaki jenjang kariernya. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana *Work From Home* (WFH) pada pengembangan karier wanita sesuai siklus kariernya. Metodologi penelitian ini adalah sebuah studi kepustakaan dalam memaknai sudut pandang wanita karier terhadap kebijakan WFH yang diterapkan oleh sebagian besar perusahaan di Wilayah Denpasar, akibat pandemic Covid-19 pada proses pengembangan kariernya. Diperoleh hasil bahwa WFH ini sangat mempengaruhi proses pengembangan karier wanita, tergantung dari siklus kariernya, dimana semakin baru/awal wanita menapaki jenjang karier ini, mereka semakin merasa bahwa WFH adalah hambatan dalam berkarir dan sebaliknya semakin berada pada akhir karier WFH sangat mendukung mereka untuk menghadapi berbagai perannya.

Kata Kunci : Pengembangan Karier Wanita, Siklus Karier, *Work From Home*.

1. Pendahuluan

Awal Tahun 2020 peradaban manusia menghadapi *pandemic* Covid-19. Virus Corona atau ***severe acute respiratory syndrome coronavirus 2*** (SARS-CoV-2) adalah virus yang menyerang sistem pernapasan (Prem *et.al.*, 2020). Penyakit karena infeksi virus ini disebut COVID-19. Virus Corona bisa menyebabkan gangguan ringan pada sistem pernapasan, infeksi paru-paru yang berat, hingga kematian. Virus Corona adalah jenis baru dari coronavirus yang menular ke manusia (Kumar, 2020; Pfattheicher, 2020). Virus ini menular dengan sangat cepat dan telah menyebar ke hampir semua negara, termasuk Indonesia, hanya dalam waktu beberapa bulan. Hal tersebut membuat beberapa negara menerapkan kebijakan untuk memberlakukan *lockdown* dalam rangka mencegah penyebaran virus Corona.

Di Indonesia sendiri, diberlakukan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) untuk menekan penyebaran virus ini. Pemerintah menganjurkan kepada masyarakat untuk bekerja di rumah (*Work From Home/WFH*), belajar di rumah dan berdoa di rumah. Seluruh Instansi baik pemerintah dan swasta mengikuti anjuran tersebut dengan memberlakukan sistem *WFH* yang berbeda-beda, ada yang total *WFH* dimana seluruh karyawan bekerja dari rumah menggunakan media *online*, ada juga yang semi *WFH*, maksudnya adalah karyawan bekerja di kantor secara bergantian menjalankan sistem piket. Apapun keputusan yang diambil oleh instansi tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu memutus rantai penyebaran Covid-19.

Work from home (*WFH*) adalah suatu istilah bekerja dari jarak jauh, lebih tepatnya bekerja dari rumah. Jadi pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya. Frekuensi *WFH* sangat penting, semakin sering karyawan bekerja dari rumah, maka lebih tinggi adalah upaya kerja yang mereka berikan (Rupietta dan Beckmann, 2016).

WFH ini sendiri menimbulkan dampak yang berbeda bagi setiap orang, terutama karyawan wanita, karena mereka memiliki peran ganda, yakni selain bekerja mencari

nafkah, juga bertanggung jawab sebagai ibu rumah tangga yang melayani keluarga. Hal ini tentunya membuat suksesi terhadap karier mereka berbeda, sesuai dengan tahapan atau siklus kehidupan kariernya. O'Neil dan Bilimoria (2005) dan Komalasari (2018) menyatakan bahwa pengembangan karier bagi wanita dapat dilihat dari peningkatan .

2. Metode

Pendekatan dalam mengupas fenomena ini adalah melalui studi kepustakaan. Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan (Nazir, 2013).

3. Hasil dan Pembahasan

Bélanger berpendapat bahwa WFH merupakan pilihan utama bagi wanita, Dia menjelaskan temuannya bahwa, keuntungan wanita bekerja dari rumah untuk memberi kesempatan menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan keluarga (Rupietta dan Beckmann, 2016). Dapat dikatakan disini bahwa WFH merupakan dambaan bagi wanita karier yang memiliki peran ganda, dimana mereka menganggap bahwa dengan WFH akan lebih mampu menyeimbangkan perannya, selain menjadi penunjang ekonomi keluarga, juga menjalankan kodratnya sebagai ibu rumah tangga. Namun apakah WFH ini membawa dampak yang sama atau berbeda pada masing-masing tahapan/siklus pengembangan karier wanita.

Berdasarkan tahapan karier wanita dari O'Neil dan Bilimoria (Komalasari,2018) dapat dikatakan WFH pada wanita di tahap awal karier, mereka sedang berusaha belajar untuk meyelesaikan berbagai pekerjaan baru yang dibebankan namun tidak bisa fokus bekerja, karena disaat yang bersamaan dituntut menjadi guru bagi anak-anaknya yang belajar secara daring di rumah, sekaligus menjadi istri dan mengurus rumah tangga. Berbeda dengan wanita yang sudah berada pada tahap akhir kariernya, mereka sudah mengetahui dan menguasai jenis pekerjaan, tidak memerlukan tenaga yang lebih untuk menyelesaikan pekerjaan dan lebih menikmati pekerjaan, sehingga kondisi WFH tidak begitu berpengaruh, sebaliknya mereka justru senang sambil bekerja dirumah, dapat memberi kontribusi yang lebih kepada perannya sebagai ibu,istri dan kepala rumah tangga.

4. Simpulan

Work From Home sangat mempengaruhi proses pengembangan karier wanita, tergantung dari siklus kariernya, dimana semakin baru/awal wanita menapaki jenjang karier ini, mereka semakin merasa bahwa WFH adalah hambatan dalam berkarir dan sebaliknya semakin berada pada akhir karier WFH sangat mendukung mereka untuk menghadapi berbagai perannya.

Dengan demikian perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kebijakan WFH pada wanita yang berada pada tahap awal karier, guna menciptakan pekerja wanita yang tangguh, karena berhasil beradaptasi terhadap segala perubahan dalam suksesi kariernya.

5. Daftar Rujukan

- Kumar, S. 2020. Corona Virus Outbreak: Keep Physical Distancing, Not Social Distancing. *SSRN Journals*. papers.ssrn.com. (March 28, 2020).
<https://ssrn.com/abstract=3568435> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3568435>
- Komalasari, Y. 2018. *Pengembangan Karier Wanita: Sebuah Konsep Dalam Perspektif Gender*. Jawa Timur: WADE Group.
- Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- O'Neil, D. A. and Bilimoria, D. 2005. Women's career development phases idealism, endurance, and reinvention. *Career Development International*, 10 (3) Pp. 168-189.
- Pfattheicher, S. Nockur, L. Böhm, R. and Sassenrath, C. 2020. The emotional path to action: Empathy promotes physical distancing during the COVID-19 pandemic. *Psyarxiv Reprint Journals*. psyarxiv.com. DOI. [10.31234/osf.io/y2cq5](https://doi.org/10.31234/osf.io/y2cq5)
- Prem, K. Liu, Y. Russell, TW. and Kucharski, A.J. 2020. The effect of control strategies to reduce social mixing on outcomes of the COVID-19 epidemic in Wuhan, China: a modelling study. *The Lancet Public Health*. Science Direct. [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(20\)30073-6](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(20)30073-6).
- Rupietta, K and Beckmann, M. 2020. Working from Home – What is the Effect on Employees' Effort?. *The Center of Business and Economics (WWZ)* : University of Basel.
- WHO .2020. *WHO Director-General's remark at the media briefing om 2019-nCoV* on 11 February 2020. Cited Feb 13rd 2020. Available on: <https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-remarks-at-the-media-briefing-on-2019-ncov-on-11-february-2020>.(Feb12th 2020)