

FENOMENA SOSIAL *WORK FROM HOME* MENCIPTAKAN KEBAHAGIAAN KERJA WANITA KARIER

Yeyen Komalasari¹

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Humaniora, Universitas Dhyana Pura,
Jl. Raya Padang Luwih Tegaljaya Dalung Kuta Utara, Bali, Indonesia
Email: yeyenkomalasari@undhirabali.ac.id

ABSTRAK

Kebijakan pemerintah yang menghimbau perusahaan memberlakukan sistem *WorkFrom Home* (WFH) sebagai salah satu langkah mengurangi penyebaran Covid-19, memberikan perubahan dimensi kebahagiaan kerja khususnya bagi wanita, ketika mereka bekerja dari rumah. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana *Work from Home* (WFH) memberi dampak psikologis bagi kebahagiaan kerja pada wanita karier. Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif eksploratif yang di dukung referensi dan pengalaman dalam memaknai sudut pandang wanita karier terhadap kebahagiaan bekerja dari rumah. Hasil yang diperoleh bahwa WFH sangat berdampak pada kebahagiaan bekerja wanita karier, berdasarkan kualitas kehidupan kerjanya dengan catatan mereka mendapatkan kompensasi yang layak dan adil (*adequate and fair compensation*), mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan produktivitas kerja dari rumah (*safe and healthy environment*), memiliki kesempatan untuk belajar (*development of human capacity*), memastikan pertumbuhan pribadi dan kemajuan karier (*growth and security*), rasa kebersamaan memajukan perusahaan (*social integration*), adanya perlindungan hak karyawan (*constitutionalism*), dapat menikmati waktu senggang pribadi (*total life space*), dan dapat melaksanakan tanggung jawab social pada masyarakat (*social relevance*).

Kata kunci: *Work from Home*, kebahagiaan kerja, kualitas kehidupan kerja, wanita karier.

1. Pendahuluan

Karyawan wanita merupakan salah satu sumber daya atau asset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Mereka mampu memberikan sumbangan tenaga dan pemikiran bagi kemajuan perusahaan. Karyawan berkualitas yang memiliki produktivitas baik tentunya menjadi ujung tombak perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mampu menjaga dan mempertahankannya. Salah satu kunci untuk mempertahankan karyawan adalah dengan mampu menciptakan kebahagiaan kerja bagi mereka. Pandemi Covid-19 akibat Virus Corona atau severe acute respiratory syndrome coronavirus 2 (SARS-CoV-2) yang terjadi akhir-akhir ini berdampak di segala bidang kehidupan, tidak terkecuali pada kebahagiaan kerja karyawan. Kebijakan pemerintah menghimbau perusahaan memberlakukan sistem *Work From Home* (WFH) guna mengurangi penyebaran Covid-19. *Work from home* (WFH) adalah suatu istilah bekerja bekerja dari rumah, dimana karyawan tidak datang tatap muka dengan para pekerja lainnya di kantor. Kegiatan WFH ini diatur oleh perusahaan dengan sistem saling bergantian antar pegawai, sehingga karyawan tidak jenuh bekerja dari rumah saja, karena mereka sewaktu-waktu datang ke kantor sesuai jadwal yang ditentukan. Semakin sering karyawan bekerja dari rumah, maka daya upaya kerja yang mereka berikan juga semakin meningkat (Rupietta dan Beckmann, 2016). WFH memberikan perubahan dimensi kebahagiaan kerja khususnya bagi wanita, ketika mereka bekerja dari rumah. Wanita karier yang bekerja dari rumah memiliki tantangan tersendiri pada kebahagiaan kerjanya, karena harus mampu menyeimbangkan multi perannya,

yakni selain menjadi karyawan pada kehidupan kerjanya juga seorang ibu dan istri pada kehidupan rumah tangganya. Seringkali pelaksanaan multi peran ini saling mengganggu antara yang satu dengan yang lainnya atau sebaliknya, bagi yang mampu mengatasinya justru bekerja dari rumah merupakan kesempatan yang baik bagi mereka menyeimbangkan perannya, karena setiap waktu dapat menjaga, memperhatikan perkembangan anak dan melaksanakan peran ibu rumah tangga (Komalasari dan Wintari, 2020).

Seorang wanita dalam memandang kesuksesan karier sangatlah subyektif, yakni bukan hanya sekedar peningkatan jabatan ataupun kompensasi, namun ketika mereka berhasil melaksanakan berbagai perannya dengan seimbang serta mampu menjaga kualitas kehidupan kerja itu adalah sebuah kesuksesan. Jika mereka merasa sukses, mereka akan bahagia dalam pekerjaannya, sehingga mereka mampu mengerahkan segala pengetahuan dan keterampilannya untuk dapat bekerja lebih baik meningkatkan produktivitasnya. Dengan kata lain sangat penting menciptakan kebahagiaan kerja bagi karyawan demi merealisasikan kemajuan perusahaan.

2. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan analisis eksploratif yang bermaksud untuk memahami fenomena yang dialami oleh subyek penelitian, seperti pelaku, persepsi, motivasi, tindakan dalam bentuk narasi dengan didukung berbagai metode ilmiah (Moleong, 2018). Pendekatan penelitian eksploratif bertujuan menggali secara luas mengenai sebab-sebab atau hal yang mempengaruhi terjadinya sesuatu yang belum diketahui untuk memetakan suatu objek secara lebih mendalam (Arikunto, 2011).

3. Hasil dan Pembahasan

Kini konsep bekerja mengalami pergeseran yang cukup signifikan. Pada awalnya orang bekerja itu indentik dengan masuk ke kantor setiap hari sesuai dengan jam kerja yang disepakati bersama. Namun akibat pandemi COVID-19 menghadirkan keterbatasan bekerja di kantor guna memutus mata rantai penyebarannya, pemerintah menerapkan himbuan bekerja dari rumah (*Work From Home/WFH*). Tentu saja konsep kebahagiaan di tempat bekerja juga mengalami perubahan yang sangat signifikan, menjadi kebahagiaan bekerja dari rumah. Kenyataan ini membuat standar kebahagiaan bekerjapun mengalami perubahan, terutama pada wanita karier. Hal ini menarik untuk diulas lebih mendalam, karena dalam pelaksanaannya wanita cenderung memiliki tantangan yang lebih besar dengan adanya multi peran, yakni sebagai karyawan sekaligus ibu rumah tangga. Seringkali pelaksanaan multi peran ini saling tumpang tindih antara peran yang satu dengan peran yang lainnya. Disinilah karyawan wanita harus cerdas dan memiliki strategi tertentu agar mampu mengatasinya, bahkan justru WFH mampu meningkatkan kebahagiaannya mereka dalam bekerja.

Ketika wanita karier bekerja di rumah dalam lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pekerjaannya, maka akan tercipta kebahagiaan bekerja. Dengan kata lain bahwa, kebahagiaan bekerja tercipta berdasarkan peningkatan kualitas kerja. Kondisi dan keadaan lingkungan kerja yang menyenangkan serta menguntungkan bagi karyawan, kemampuan memanfaatkan teknologi yang merupakan pengembangan keterampilan baru dalam pengelolaan pekerjaan operasional merupakan praktek *Quality of Work Life* (Islam dan Siengthai, 2009). Dapat dikatakan bahwa wanita karier yang bekerja dari rumah (WFH) memiliki kebahagiaan bekerja yang dapat dinilai berdasarkan kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL), dimana mereka bekerja dalam keadaan yang menyenangkan, karena dapat mendampingi keluarga menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga di dukung oleh pemanfaatan teknologi penggunaan sarana bekerja *on-line*.

Terdapat dua cara dalam memandang kualitas kehidupan kerja yaitu: Pertama, merupakan sebuah persepsi internal karyawan tentang rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja dan pengembangan diri. Kedua, merupakan pandangan eksternal kebijakan organisasi yang ingin dicapai seperti: kondisi kerja yang baik, keterlibatan kerja, pengembangan karir, kompensasi yang adil. Singkatnya kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi internal dan eksternal karyawan yang menciptakan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja, jika dikaitkan dengan WFH, berarti kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi internal dan eksternal karyawan yang mampu menciptakan kebahagiaan bekerja berupa kesejahteraan mental dan fisik mereka ketika bekerja di rumah. Kebahagiaan di tempat bekerja merupakan perasaan positif yang dimiliki setiap individu disepanjang waktu kerja, sehingga mampu memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan bagi dirinya dalam bekerja, karena mereka mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya. Karyawan yang merasa bahagia di tempatnya bekerja akan memberikan peningkatan kinerja 40% lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang tidak bahagia. (Pryce dan Jones, 2010). Nampaknya WFH ini mendatangkan kebahagiaan bagi wanita karier yang mampu mengatur dan menyeimbangkan peran pekerjaan-keluarganya. Fisher (2010) menyatakan bahwa keseimbangan antara faktor-faktor yang berasal dari dalam maupun dari luar karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Work From Home sangat berdampak pada kebahagiaan bekerja wanita karier, berdasarkan kualitas kehidupan kerjanya dengan catatan mereka mendapatkan kompensasi yang layak dan adil (*adequate and fair compensation*), mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan produktivitas kerja dari rumah (*safe and healthy environment*), memiliki kesempatan untuk belajar (*development of human capacity*), pertumbuhan pribadi dan kemajuan karier (*growth and security*), rasa kebersamaan memajukan perusahaan (*social integration*), adanya perlindungan hak karyawan (*constitutionalism*), dapat menikmati waktu senggang pribadi (*total life space*), dan dapat melaksanakan tanggung jawab sosial pada masyarakat (*social relevance*).

4. Simpulan

Work From Home sangat mempengaruhi kebahagiaan bekerja wanita karier, berdasarkan kualitas kehidupan kerjanya, yaitu saat bekerja dari rumah mereka tetap memperoleh kompensasi yang layak dan adil, dengan strategi tertentu mereka mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan produktivitas kerja dari rumah, mereka selalu memiliki kesempatan untuk belajar, mereka tetap dapat memastikan pertumbuhan pribadi dan kemajuan karier, memiliki rasa kebersamaan memajukan perusahaan, tetap adanya perlindungan hak karyawan walaupun mereka bekerja dari rumah, dapat menikmati waktu senggang pribadi, dan dapat melaksanakan tanggung jawab sosial pada masyarakat.

Diener, E. et al. (2018) menyatakan bahwa karyawan yang berbahagia di tempat bekerja memiliki '*calling orientation*' dengan ciri-ciri yaitu ; (1). Menikmati pekerjaannya. (2). Termotivasi untuk berkontribusi pada organisasi. (3). Merekomendasikan pekerjaan mereka. (4). Memikirkan pekerjaan di luar jam kerja. (5). Bekerja karena mendapat reward dari diri sendiri. (6). Bekerja karena mendapat reward dari pekerjaan/perusahaan. Hal ini sangat berdampak positif bagi karyawan juga bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

5. Daftar Rujukan

- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Pt. Rineka Cipta
- Diener, E., Diener, C., Choi, and H., Oishi, S. 2018. Revisiting "Most People Are Happy"—And Discovering When They Are Not. *Perspective on Psychological Science*. Sage publisher. <https://doi.org/10.1177/1745691618765111P>
- Fisher, C. D. 2010. *Happiness at work*. Queensland: Bond University ePublication.
- Islam, Md. Zohurul Islam dan Siengthai, Sununta. 2009. "Quality of work life and organizational performance: Empirical evidence from Dhaka Export Processing Zone". Vol. 2: hal.54-59.
- Komalasari, Y. and Krismawintari, N.P.D. 2020. Paradigma Work from Home Dalam Pengembangan Karier Wanita. In *Seminar Ilmiah Nasional Teknologi, Sains, dan Sosial Humaniora (SINTESA)*.
- Moleong, L.J. 2018 *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pryce-Jones, J. 2010. *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. Chichester: Wiley-Blackwell.a
- 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*.