

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada akhir tahun 2019, terkonfirmasi 27 kasus fatal dengan gejala penyakit pneumonia di China yang dilaporkan oleh *National Health Commission*, organisasi kesehatan asal China (Yazdanpanah, 2020), yang kemudian kasus penyakit tersebut dikenal sebagai golongan virus Corona. Virus Corona adalah suatu kelompok virus yang dapat menyebabkan penyakit pada hewan atau manusia (WHO, 2020). Beberapa jenis coronavirus diketahui menyebabkan infeksi saluran nafas pada manusia mulai dari batuk pilek hingga yang lebih serius seperti *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) dan *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS), hingga jenis baru yang ditemukan menyebabkan penyakit menular melalui percikan saluran pernapasan, disebut sebagai COVID-19 (WHO, 2020). Penyakit ini merupakan virus baru dan yang sebelumnya tidak dikenal sebelum terjadi wabah di Wuhan, Tiongkok, bulan Desember 2019.

Gejala-gejala COVID-19 yang paling umum adalah demam, rasa lelah, dan batuk kering. Beberapa pasien mungkin mengalami rasa nyeri dan sakit, hidung tersumbat, pilek, sakit tenggorokan hingga diare, gejala yang dialami biasanya bersifat ringan dan muncul secara bertahap (WHO, 2020). Namun, beberapa orang yang terinfeksi tidak menunjukkan gejala apa pun dan tetap merasa sehat. Sebagian besar (sekitar 80%) orang yang terinfeksi berhasil pulih tanpa perlu perawatan khusus. Orang-orang lanjut usia (lansia) dan orang-orang dengan kondisi medis yang sudah ada sebelumnya seperti tekanan darah tinggi, gangguan jantung atau diabetes, punya kemungkinan lebih besar mengalami sakit lebih serius.

Pada 23 Januari 2020, Wuhan menutup keseluruhan kotanya dari segala aktifitas untuk memberhentikan penyebaran COVID-19 di daerah tersebut, dimana virus tersebut juga sudah menyebar ke beberapa negara (Yazdanpanah, 2020). Dalam penyebarannya, terhitung hingga 11 Februari 2020 seluruh dunia

mengkonfirmasi terdapat 43.101 kasus, termasuk 1.018 kasus yang menyebabkan kematian, sehingga *World Health Organization* (WHO) menetapkan COVID-19 sebagai Pandemi Global (Yazdanpanah, 2020).

Di Indonesia, dikutip dari situs internet resmi penanganan COVID-19 di Indonesia, kasus pertama di konfirmasi pada 2 Maret 2020 dan berkembang hingga 6.248 kasus pada 19 April 2020, yang diantaranya 2.924 kasus terdapat di DKI Jakarta. Sehingga, dengan cepatnya penyebaran virus tersebut, Pemerintah Daerah DKI Jakarta menghimbau kepada seluruh pimpinan perusahaan untuk menerapkan *work from home* (WFH) dalam Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor 14/SE/2020 yang diterbitkan pada 15 Maret 2020, yang juga diikuti oleh Keputusan Gubernur DKI Jakarta nomor 380 tahun 2020 tentang Pemberlakuan Pelaksanaan Pembatasan Sosial Berskala Besar yang diterapkan dalam 10 April 2020 sampai dengan 23 April 2020, yang dapat diperpanjang selama 14 hari berdasarkan rekomendasi Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19 Provinsi DKI Jakarta.

Work from home (WFH) ialah sebuah konsep kerja di mana karyawan dapat melakukan pekerjaannya dari rumah, tanpa menghadirkan diri di kantor dalam (Utami, 2020). Pada konsep kerja seperti ini, ada beberapa hal positif yang dirasakan bagi para pekerja, diantaranya ialah fleksibilitas jam kerja, hingga penghematan uang transportasi yang tidak tergunakan. Akan tetapi, selain dampak positif, tentunya terdapat dampak negatif yang dirasakan. Menurut Septina (2020) kekurangan yang dirasakan bisa seperti terganggu akan kehadiran keluarga disaat kerja, terlebih jika sudah mempunyai anak, bisa jadi pekerjaan kita tertinggal karena mengurus keluarga. Meskipun memiliki jam kerja yang fleksibel, namun jika terlalu memfleksibelkan diri, kita tidak akan memiliki batasan jam kerja seperti seharusnya, dan juga dengan tidak memiliki lingkungan kerja yang kompetitif seperti di kantor akan membuat pekerja *work from home* kurang memiliki motivasi kerja.

Berdasarkan kekurangan tersebut, pekerja *work from home* akan memiliki resiko kesulitan untuk menemukan keseimbangan antara kerja dan kehidupan kesehariannya (Sullivan dan Lewis, 2001). Dalam Gurstein (2001), dia juga berargumen bahwa rumah akan kehilangan batasnya dengan dunia luar disaat pola

kerja masuk kedalam rumah. Menurut Nippert-Eng (2008) tidak semua pekerja rumahan atau karyawan *work from home* berhasil untuk mengorganisir sosialnya, pribadi, temporal hingga transisi fisik antara membatasi pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor. Jika kondisi tersebut terus menerus terjadi dan tidak terkontrol, hal itu akan berpotensi mempengaruhi permasalahan penting yang akan terjadi seperti *stress*, kepuasan dalam bekerja, hingga produktivitas seorang karyawan. Karyawan yang melakukan *work from home* harus dapat menyeimbangkan keadaan tersebut, dimana pola kerja dan kehidupan kesehariannya dirumah dapat teratur dan seimbang, sehingga tidak mempengaruhi permasalahan lain yang akan datang.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Purba & Nilawati (2015), kondisi seseorang yang dapat menempatkan individu dalam berbagai peran secara seimbang sedemikian rupa baik sebagai seorang karyawan sekaligus pelaku multiperan akan mengalami *work-life balance*. Pembahasan mengenai *work-life balance* sendiri sudah menjadi perhatian perusahaan untuk membantu karyawan menyadari bahwa pentingnya menyeimbangkan peran karyawan pada tempat kerja maupun diluar tempat kerja atau urusan pribadi. Kemudian menurut penelitian Qodrizana dan Al Musadieq (2018), juga mendukung bahwa *work-life balance* adalah salah satu cara yang dapat dilakukan oleh karyawan untuk membantu karyawan mengurangi konflik akibat peran ganda yang tidak seimbang yang berada dalam hidupnya.

Work-life balance sendiri dapat didefinisikan juga sebagai keseimbangan yang terjadi pada kehidupan dan kerja, hal tersebut dapat menimbulkan suatu kepuasan dan menciptakan seseorang menjadi berfungsi dengan baik dan memiliki konflik peran yang minim pada saat dirumah (Clark, 2000). Teori ini memiliki gagasan bahwa ‘pekerjaan’ dan ‘keluarga’ didasari oleh domain atau lingkungan yang berbeda dan dapat saling mempengaruhi satu sama lain. Dijelaskan juga dalam Bajpai, Prasad, dan Pandey (2013), *work-life balance* diartikan juga bahwa adanya keseimbangan antara kehidupan, pekerjaan dan keluarga, dalam arti yang lebih luas adalah tingkat kepuasan seseorang yang melibatkan berbagai peran yang ada di dalam kehidupannya. Namun, sejak awal penting untuk memahami bahwa *work-life balance* bukan berarti mengalokasikan jumlah waktu yang sama dalam pekerjaan dan peran yang lain. Akan tetapi, dalam pengertian yang lebih luas, work-

life balance diartikan sebagai level kepuasan terhadap berbagai keterlibatannya dalam berbagai peran (Lazar, Osoian, dan Ratiu, 2010). Pentingnya *work-life balance* untuk dimiliki oleh setiap karyawan, juga akan mempengaruhi bahwa pentingnya perusahaan mengelola keadaan tersebut pada setiap karyawan, agar dapat meminimalisir permasalahan yang sudah disebutkan sebelumnya seperti *turnover*, hingga produktivitas.

Pada masa pandemi dan Pembatasan Sosial Berskala Besar ini, merujuk Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor 14/SE/2020 bahwa pemerintah menghimbau perusahaan untuk mempekerjakan karyawannya untuk *work from home*, terdapat banyak karyawan yang akhirnya melakukan *work from home* untuk menunaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil survei awal yang saya dapatkan dari populasi alumni Sekolah Menengah Atas 1 Jakarta angkatan 2013 pada 22 April 2020, dari 23 responden yang sudah bekerja, 13 responden (56%) diantaranya diharuskan oleh perusahaan melakukan *work from home*, sedangkan 10 responden (44%) lainnya masih harus bekerja di lapangan atau harus beberapa kali ke kantor. Dilihat dari hasil survei awal berikut, dapat disimpulkan bahwa dominasi karyawan *work from home* saat ini lebih banyak dibandingkan yang melakukan pekerjaannya secara normal.

Penelitian terkait menjelaskan bahwa, karyawan mendukung metode *work from home* dikarenakan membantu mendapatkan *work-life balance* yang lebih baik. *Work from home* juga meningkatkan kualitas kerja dan loyalitas, serta menurunkan stress mental maupun fisik, dan juga menghemat waktu, uang serta energi (Cinni, Warriar, dan Rosa, 2019). Penelitian selanjutnya oleh Shagvaliyeva, dan Yazdanifard (2014), menyatakan bahwa fleksibilitas memberikan beberapa keuntungan kepada pekerja, memberikan pekerja waktu yang lebih untuk menyeimbangkan kerja dan kehidupan. Selanjutnya, pekerja yang mampu menyeimbangi antara kehidupan kerja dan keluarga cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik (Wang & Walumba 2005; Kim, 2014) serta meningkatkan komitmen terhadap organisasinya (Birdi, Clegg, Patterson, Robinson, Stride, Wall & Wood, 2008). Ketika *work-life balance* berada pada tingkat kepuasan yang tinggi, maka etos kerja akan menjadi lebih berkualitas untuk memberikan kontribusi dan pelayanan terbaik (Darmawan, Silviandari &

Susilawati, 2015). Dengan begitu, *work-life balance* akan berperan penting untuk kesejahteraan seorang pekerja maupun individu yang bersangkutan, karena akan mempengaruhi kinerja keduanya.

Namun di sisi lain, *work from home* dapat terkendala oleh peran ganda yang dialami oleh pekerja tersebut, sesuai dengan observasi dan wawancara singkat yang dilakukan pada tanggal 13 hingga 19 April 2020. Kendala yang dapat terjadi diantaranya ialah seperti membantu tugas sekolah anak, dimana anak tersebut juga melakukan *school from home* selama masa pandemi ini, yang diatur dalam himbuan Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor 14/SE/2020. Selain itu, telekonferensi via aplikasi *online* yang kerap tidak memiliki batas atau toleransi waktu karena cenderung fleksibel, atau bahkan keperluan maupun kegiatan rumah yang harus diselesaikan bersamaan dengan pekerjaan maupun telekonferensi yang harus dilakukan. Pada akhirnya, *work-life balance* akan berkurang karena fleksibilitas waktu yang tidak dapat terstruktur atau dikendalikan, sehingga akan menambah beban kerja yang dirasakan dan cenderung menimbulkan permasalahan psikologis lainnya. Penelitian terkait menyatakan jika *work-life balance* pada seseorang yang mengalami beban kerja yang berlebih tidak dapat tercapai maka dapat menjadi salah satu pemicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat (Purwati, 2016) dan juga akan berdampak timbulnya *work family conflict* (Kristianti, 2017). Berdasarkan uraian mengenai *work-life balance* sebelumnya dan didukung dominasi pekerja *work from home* pada saat pandemi ini, menarik perhatian untuk dilakukan penelitian mendalam mengenai gambaran *work-life balance* pada pekerja *work from home*.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, dapat diidentifikasi permasalahannya dalam penelitian ini mengenai bagaimana gambaran *work-life balance* pada karyawan *work from home* di saat pandemi global COVID-19 di Jakarta?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penelitian ini akan dibatasi hanya mengenai gambaran *work-life balance* pada karyawan *work from home* di saat pandemi global COVID-19 di Jakarta.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan dan identifikasi masalah yang dijelaskan di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana gambaran *work-life balance* pada karyawan *work from home* di saat pandemi global COVID-19 di Jakarta?”

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan data empiris dan mengetahui gambaran *work-life balance* pada karyawan *work from home* di saat pandemi global COVID-19 di Jakarta.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini secara umum memiliki dua manfaat, yang terdiri atas manfaat teoritis dan praktis, yang selanjutnya akan dirincikan sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dari segi teoritis, manfaat dari penelitian ini adalah untuk:

- 1.6.1.1 Menambah pengetahuan dan sebagai referensi bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya bidang industri dan organisasi yang tentunya berkaitan dengan *work-life balance*,
- 1.6.1.2 Menjadi referensi maupun data tambahan bagi penelitian terkait di masa mendatang mengenai gambaran *work-life balance* pada karyawan *work from home* di saat pandemi global COVID-19 di Jakarta

1.6.2 Manfaat Praktis

Dari segi praktis, manfaat dari penelitian ini adalah untuk:

- 1.6.2.1 Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemahaman kepada masyarakat tentang membangun rutinitas kerja *work from home* agar terciptanya *work-life balance*,
- 1.6.2.2 Memberikan pemahaman kepada masyarakat maupun perusahaan khususnya bagi masyarakat maupun perusahaan yang akan melakukan *work from home*, mengenai pentingnya keseimbangan antara kerja dan kehidupan atau yang disebut dengan *work-life balance*.

