

Dampak Positif Dan Negative Covid-19 Terhadap Ibu Rumah Tangga Work From Home

Nuraini Ali

Mahasiswa FTIK Prodi PAUD Sem VI.IAIN Ternate,Maluku Utara,Indonesia

nurainialinurani@gmail.com

Abstrak

Sudah dua tahun ini negara kita sedang dilanda pandemic Covid-19 yang penyebarannya sangat cepat sampai ke seluruh penjuru dunia bahkan telah menelan ribuan nyawa di lebih dari 190 negara, termasuk juga Negara Indonesia. Badan Kesehatan Dunia atau WHO mengumumkan Covid 19 sebagai wabah pandemic. Negara-negara baik negara maju maupun negara berkembang, harus bisa mencegah dan menanggulangi virus baru yang belum ada obatnya ini melalui berbagai kebijakan sesuai situasi, kondisi, dan situasi negara masing-masing. Bagi Ibu rumah tangga yang berstatus sebagai pekerja baik, swasta maupun negeri, Work from Home menjadikan suatu tantangan yang cukup berat karena selain menyelesaikan pekerjaan kantor di rumah, dia juga harus mengurus anak maupun suami yang sama-sama sedang melakukan WFH. Pekerjaan yang dia lakukan berlipat ganda dan tentunya sangat melelahkan karena tidak terbatas waktu. Pada sisi lain Work from Home juga membawa dampak positif bagi ibu rumah tangga. Dampak positif yang terjadi karena WFH dan social distancing antara lain Ibu rumah tangga lebih memperhatikan kesehatan, hubungan keluarga yang semakin dekat, munculnya aktivitas-aktivitas baru yang produktif dan hemat, meningkatnya literasi pemanfaatan IT, dan lainnya. Dari latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja dampak negative dan positif dari pemberlakuan Work Form Home bagi ibu rumah tangga.

Kata Kunci : Work From Home dan Ibu Rumah Tangga

Abstract

It has been two years since our country was hit by the Covid-19 pandemic which spread very quickly to all corners of the world and has even claimed thousands of lives in more than 190 countries, including Indonesia. The World Health Organization or WHO announced Covid 19 as a pandemic outbreak. Countries, both developed and developing countries, should be able to prevent and overcome new viruses that have no cure through various policies according to the situation, conditions, and situations of their respective countries. For housewives who are good workers, swasta and country, Work from Home makes a challenge quite difficult because in addition to completing office work at home, she also has to take care of the same children and husbands are doing WFH. The work he does is doubled and certainly very tiring because it is not limited to time. On the other hand Work from Home also brings a positive impact for housewives. The positive impact that occurs because WFH and social distancing include housewives pay more attention to health, closer family relationships, the emergence of productive and frugal new activities, increased literacy of IT utilization, and others. From the

background above, this study aims to find out what are the negative and positive impacts of the implementation of Work Form Home for housewives.

Keywords : Work From Home and Housewife

A. Pendahuluan

Sudah dua tahun ini negara kita sedang dilanda pandemic Covid-19 yang penyebarannya sangat cepat sampai ke seluruh penjuru dunia bahkan telah menelan ribuan nyawa di lebih dari 190 negara, termasuk juga Negara Indonesia. Badan Kesehatan Dunia atau WHO mengumumkan Covid 19 sebagai wabah pandemic. Negara-negara baik negara maju maupun negara berkembang, harus bisa mencegah dan menanggulangi virus baru yang belum ada obatnya ini melalui berbagai kebijakan sesuai situasi, kondisi, dan situasi negara masing-masing.

Menghadapi hal tersebut Berbagai negara kemudian mulai menerapkan Protokol Covid -19 sesuai dengan anjuran *World Health Organization*(WHO), mulai dari cuci tangan, tidak berkumpul/melakukan pertemuan, menjaga jarak, membatasi keluar rumah bahkan dilakukan langkah isolasi mulai isolasi mandiri perorangan, komunitas, bahkan seluruh kota (mulai dari Pembatasan Sosial Berskala Besar/PSBB sampai lock down). Sebagai akibatnya banyak kantor baik pemerintah maupun swasta yang kemudian menerapkan skema bekerja dari rumah (*Work from Home/WFH*).

Skema WFH merupakan bagian dari konsep bekerja jarak jauh yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja dan perencanaan kota, bahkan telah dikenal sejak tahun 1970-an sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalu lintas di perjalanan rumah-kantor pulang-pergi setiap hari. Walaupun demikian, konsep ini biasanya diberlakukan dalam kondisi normal dan bukan karena adanya pandemik seperti sekarang ini

Bagi Ibu rumah tangga yang berstatus sebagai pekerja baik, swasta maupun negeri, *Work from Home* menjadikan suatu tantangan yang cukup berat karena selain menyelesaikan pekerjaan kantor di rumah, dia juga harus mengurus anak maupun suami yang sama-sama sedang melakukan WFH. Pekerjaan yang dia lakukan berlipat ganda dan tentunya sangat melelahkan karena tidak terbatas waktu.

Keadaan seperti ini membuat Ibu rumah tangga mengalami gangguan mental dan psikologis yang tinggi, misalnya stress, dan cemas. Menurut Yustinus Semiun (2006: 9) mengatakan bahwa mental yang tidak sehat adalah mental yang terganggu, yang didefinisikan sebagai gangguan atau penyakit yang bisa menghalangi seseorang untuk hidup

sehat seperti yang diinginkan oleh individu itu sendiri maupun orang lain. Bentuk dari gangguan mental ini pun tidak terbatas, bisa dimulai dari gangguan emosional, hingga ketidakmampuan menyesuaikan diri.

Ketika seseorang memiliki mental yang tidak sehat, maka kecemasan-kecemasan cenderung akan menguasai dirinya. Apalagi, pada dasarnya semua gangguan kesehatan mental diawali oleh perasaan cemas (*anxiety*). Menurut Sadock dkk. (dalam Deshinta, 2020) kecemasan adalah respons terhadap situasi tertentu yang mengancam, dan merupakan hal yang normal terjadi. Kecemasan diawali dari adanya situasi yang mengancam sebagai suatu stimulus yang berbahaya (*stressor*). Pada tingkatan tertentu kecemasan dapat menjadikan seseorang lebih waspada (*aware*) terhadap suatu ancaman, karena jika ancaman tersebut dinilai tidak membahayakan, maka seseorang tidak akan melakukan pertahanan diri

Para ahli mendefinisikan stress dengan redaksi yang berbeda-beda. Robbins (2001) menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai sesuatu kesempatan di mana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Weinberg dan Gould (2003) mendefinisikan stres sebagai “*a substantial imbalance between demand (physical and psychological) and response capability, under condition where failure to meet that demand has importance consequences*”. Artinya, ada ketidakseimbangan antara tuntutan (fisik dan psikis) dan kemampuan memenuhinya. Gagal dalam memenuhi kebutuhan tersebut akan berdampak krusial.

Hampir senada dengan pendapat di atas, Sarafino (1994) mendefinisikan stress sebagai tekanan internal maupun eksternal serta kondisi bermasalah lainnya dalam kehidupan (*an internal and external pressure and other troublesome condition in life*). Beberapa konsep tersebut menjelaskan stress sebagai sebuah kondisi yang disebabkan oleh interaksi antara individu dengan lingkungan, menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan-tuntutan yang berasal dari situasi yang bersumber pada sistem biologis, psikologis, dan sosial dari seseorang.

Stress dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sebuah keadaan yang dialami seseorang ketika ada sebuah ketidaksesuaian antara tuntutan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya. Respons terhadap situasi dan adaptasi terhadap lingkungan yang berdampak positif disebut eustress. Sebaliknya, apabila respons negatif yang ada, maka akan menjadi distress. Respons negatif ini bila tidak dikelola dengan baik dan segera ada solusi/terapi akan menyebabkan seseorang terganggu mentalnya. (Moh. Muslim, 2015).

Stress diartikan sebagai reaksi tubuh baik secara psikis maupun fisik karena adanya tekanan ataupun ketegangan dari luar

Sebagaimana dalam Undang- Undang Nomor 10 Tahun 1992 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Sejahtera menjelaskan bahwa “Ketahanan keluarga berfungsi sebagai alat untuk mengukur seberapa jauh keluarga telah melaksanakan peranan, fungsi, tugas- tugas, dan tanggungjawabnya dalam mewujudkan kesejahteraan anggotanya”. Merujuk dari penjelasan tersebut, salah satu anggota keluarga yang berperan dalam ketahanan keluarga adalah perempuan yaitu ibu rumah tangga. Ibu mempunyai tugas untuk menanamkan nilai-nilai budi pekerti, membentuk karakter anak dalam mempersiapkan anak menjadi manusia yang berguna didukung dengan keterlibatan suami sehingga bentuk ketahanan keluarga dapat dipahami dari penguatan ketahanan ekonomi keluarga yang bisa dilakukan melalui peningkatan kualitas kaum perempuan

Pada sisi lain *Work from Home* juga membawa dampak positif bagi ibu rumah tangga. Dampak positif yang terjadi karena WFH dan *social distancing* antara lain Ibu rumah tangga lebih memperhatikan kesehatan, hubungan keluarga yang semakin dekat, munculnya aktivitas-aktivitas baru yang produktif dan hemat, meningkatnya literasi pemanfaatan IT, dan lainnya . Dari latar belakang di atas , maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja dampak negative dan positif dari pemberlakuan Work Form Home bagi ibu rumah tangga.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif yang bersumber dari data sekunder, yaitu informasi dari beberapa media online. Data yang terkumpul diklasifikasi dan dianalisis secara deskriptif dengan metode pengambilan kesimpulan secara induktif

B.Kajian Teori

Konsep *Work from Home*

Bentuk yang paling mudah dikenali dari bekerja jarak jauh adalah bekerja dari rumah (*home-based telecommuting*) dan bekerja dari kantor cabang (*center-based telecommuting*) (Asgari, 2015 dalam Mungkasa, 2020). 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 hanya mengurangi jarak perjalanan.

Bekerja dari rumah merupakan salah satu konsep bekerja dengan sistem *teleworking*. Konsep kerja *teleworking* pertama kali diungkapkan pada tahun 1970 (Eraso & Garcés, 2020; Mungkasa, 2020). Mungkasa (2020) menjelaskan bahwa sistem kerja jarak jauh memiliki berbagai istilah seperti *telecommuting*, *flexy work*, dan *telework*. Namun, dari berbagai pengertian di beragam literatur, Mungkasa (2020) menganggap bahwa pengertian yang mudah dipahami dari istilah bekerja jarak jauh adalah versi dari Huuhtanen (1997), yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (pegawai, pekerja mandiri, pekerja rumahan) secara khusus, atau hanya waktu tertentu, pada lokasi jauh dari kantor, dan menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja. Bekerja dengan sistem *telework* memungkinkan pegawai bekerja dari rumah, atau dari kantor cabang yang terdekat dari rumah, atau tempat tinggal yang lainnya, dan menggunakan teknologi (Eraso & Garcés, 2020). Pengertian lain juga diambil dari Konradt, Schmook, dan Malecke (2000), bahwa 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

Masih banyak yang tidak bisa membedakan antara bekerja dari rumah dan bekerja di rumah. Bekerja dari rumah merupakan bagian dari pemenuhan kewajiban sebagai seorang pegawai dalam memenuhi target pekerjaan. Jadi rumah hanya sebagai lokasi saja. Berbeda dengan bekerja di rumah yang dapat berarti tidak terkait dengan kewajiban melaksanakan tugas kantor. (Mungkasa, 2020)

Dengan demikian, Mungkasa (2020) menyatakan bahwa diperlukan sebuah penyesuaian yang harus dilakukan oleh pegawai dalam menerapkan WFH. Dalam menjalankan bekerja dari rumah, protokol dan suasana kantor tetap harus terpelihara. Sehingga beberapa hal tetap perlu dijaga seperti (i) jadwal kerja tetap diusahakan seperti jadwal kantor seperti biasanya; (ii) lokasi bekerja sebaiknya dibuat terpisah dari kegiatan domestik lainnya; (iii) pekerjaan domestik dan pekerjaan kantor dilaksanakan tidak dalam waktu yang bersamaan, tetapi dapat dibuat jadwal masing-masing; (iv) pakaian yang dikenakan juga sebaiknya bukan pakaian santai seperti kaos, atau daster.

Bekerja dari rumah merupakan salah satu konsep bekerja dengan sistem *teleworking*. Konsep kerja *teleworking* pertama kali diungkapkan pada tahun 1970 (Eraso & Garcés, 2020; Mungkasa, 2020). Mungkasa (2020) menjelaskan bahwa sistem kerja jarak jauh memiliki berbagai istilah seperti *telecommuting*, *flexy work*, dan *telework*. Namun, dari berbagai pengertian di beragam literatur, Mungkasa (2020) menganggap bahwa pengertian yang mudah dipahami dari istilah bekerja jarak jauh adalah versi dari Huuhtanen (1997),

yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (pegawai, pekerja mandiri, pekerja rumahan) secara khusus, atau hanya waktu tertentu, pada lokasi jauh dari kantor, dan menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja. Bekerja dengan sistem telework mengizinkan pegawai bekerja dari rumah, atau dari kantor cabang yang terdekat dari rumah, atau tempat tinggal (2020). Pengertian lain juga diambil dari Konradt, Schmook, dan Malecke (2000), bahwa 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.

Berbeda dengan Hendytio (2020) yang menyatakan bahwa bagi pekerja perempuan yang mempunyai anak-anak masih kecil, bekerja dari rumah menjadi kesempatan ideal. Madsen (2003) dalam Hendytio (2020) menyebutkan adanya kebutuhan pekerja perempuan untuk menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan agar terhindar dari konflik keluarga atau konflik peran. Dampak konflik keluarga adalah munculnya tekanan psikologis, depresi, keluhan serta kelelahan. Gangguan psikologis lain yang muncul adalah ketidakpuasan bekerja dalam kehidupan keluarga, menurunnya komitmen pada organisasi dan akhirnya keluar dari pekerjaannya.

C. Metode

Metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian kali ini yakni menggunakan metode kualitatif dan studi literatur. Penelitian dengan metode kualitatif dimaksudkan untuk mengkonstruksi realitas dan memahami maknanya dimana dalam penelitian akan sangat memperhatikan proses, peristiwa dan otentisitas (Gumilar, 2005). Sementara studi literatur dijadikan sebagai metode pemerkuat data yang didapatkan ketika penelitian sehingga bisa dipahami maknanya secara maksimal.

Seperti yang diketahui, setiap penelitian pasti memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti, sehingga permasalahan yang ada dapat terpecahkan. Populasi dalam penelitian berlaku sebagai objek penelitian, dengan menentukan populasi maka peneliti dapat melakukan pengolahan data. Meskipun begitu, karena adanya keterbatasan penulis dalam menjangkau seluruh populasi yang dalam penelitian ini adalah masyarakat di Kota Malang, maka pengambilan sampel adalah hal tepat. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Menurut Sugiarto dalam Martono (2010:75) apabila kita tidak mungkin mengamati seluruh anggota populasi yang ada, hal tersebut dapat terjadi jika anggota populasi sangat

banyak: pengamatan terhadap seluruh anggota populasi dapat bersifat merusak, menghemat biaya, waktu dan tenaga yang digunakan, serta mampu memberikan suatu informasi yang akurat, lebih menyeluruh dan mendalam

Metode yang digunakan dalam kajian ini adalah studi literatur, dengan sumber literatur berupa hasil-hasil penelitian dan kajian, peraturan artikel di media massa onlinedan official website

D. Hasil

Dari nhasil peneltiian didapatkan bahwa *Work From Home* yang dijalankan Perempuan dalam keluarga yang berperan ganda sebagai ibu rumah tangga maupun pekerja didapatkan dua dampak yaitu dampak negative dan dampak positif.

Dampak negative antara lain adalah dampak psikologis ibu rumah tangga mengalami gangguan mental seperti stress, , *low mood*, mudah marah, dan kelelahan. Sedangkan dampak positifnya adalah , ibu rumah tangga bisa melaksanakan pekerjaan kantor dari rumah sehingga bisa terhindar dari penyakit corona yang mewabah, mendampingi dan mengawasi anak-anak dengan waktu yang relative panjang, dapat menghemat waktu, dan bekerja dengan nyaman dan flkesibel

E. Pembahasan

Dampak positif *Work From Home*

Wabah Covid-19 ini mengharuskan. Semua masyarakat untuk menjaga jarak interaksi dengan orang lain (physical distancing), menjaga kebersihan, menerapkan pola hidup sehat, menggunakan masker wajah saat keluar rumah, dan tinggal di rumah saja (stay at home). Himbauan untuk stay at home dan mengurangi kegiatan yang melibatkan berkumpulnya orang banyak, diperuntukkan bagi semua masyarakat, baik masyarakat umum, ASN, TNI maupun Polri.

Beberapa dampak positif lain dari sistem kerja WFH adalah:

1. Fleksibel pada Tempat pekerjaan dan Waktu

Bagi ibu rumah tangga baik karyawan atau pekerja kantor yang sehari-harinya bekerja di depan laptop, sudah pasti memiliki meja dan kursi khusus sebagai tempat kerjanya, Sama halnya ketika *work from home*, Ibu rumah tangga sebenarnya bisa bekerja di mana saja dari rumah. Dari ruang tamu, ruang tidur, ruang makan, teras rumah, dan sebagainya. Karyawan sendirilah yang dapat mengukur tingkat kenyamanannya dalam bekerja. karyawan dapat

bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang akan diselesaikan pada hari itu. kata fleksibel juga cocok bila dikaitkan dengan waktu. Salah satu keuntungan *work from home* adalah karyawan / Ibu rumah tangga tidak perlu melulu mengikuti jam masuk kantor

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mustajab et al. (2020), para informan baik laki-laki maupun perempuan mengakui bahwa sistem kerja WFH memberikan mereka kebebasan dalam mengatur waktu kerja dan tempat kerja mereka. Mereka tidak harus mengikuti aturan dimulai dan berakhirnya jam kerja seperti yang biasanya diberlakukan di kantor. Hal tersebut memberikan dampak yang positif terhadap hasil kerja mereka karena mereka dapat secara fleksibel menentukan jam mulai kerja sesuai dengan yang dibutuhkan. Selain itu, pengaturan jam kerja tersebut tidak berpengaruh terhadap gaji yang diterima. Sama halnya dengan yang dikatakan oleh Eraso & Garcés (2020), bahwa bekerja jarak jauh memfasilitasi fleksibilitas dan mengurangi mobilitas, Mungkasa (2020) mengatakan bahwa manfaat dari bekerja jarak jauh adalah pegawai dapat mengendalikan jadwal kerja dan suasana

Sistem kerja WFH secara nyata dapat menghemat waktu, dikarenakan pegawai atau karyawan tidak perlu menghabiskan waktu dalam perjalanan dari rumah menuju ke kantor dan juga sebaliknya. Selama menjalankan WFH, para pegawai dapat menggunakan waktu yang awalnya dihabiskan dalam perjalanan menuju dan dari kantor, untuk melakukan pekerjaan kantor maupun pekerjaan rumah. Hal ini tentu saja memberikan keuntungan bagi pegawai karena waktu mereka tidak ada yang terbuang habis di perjalanan (Mustajab et al., 2020).

2. Waktu yang berkualitas (quality time)

Ibu Rumah tangga sebagai seorang Pegawai yang bekerja dari rumah merasakan bahwa mereka memiliki lebih banyak waktu berkualitas bersama keluarga. Pegawai dapat menikmati waktu kebersamaan dengan keluarga tanpa harus meninggalkan pekerjaan mereka meskipun terkadang mereka tetap harus fokus pada penyelesaian pekerjaan (Mustajab et al., 2020).

3. Kenyamanan

Dengan bekerja dari rumah, pegawai merasakan kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan tidak ada pengawasan langsung dari atasan seperti saat mereka bekerja di kantor. Para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan menyesuaikan gaya dan kebiasaan mereka dalam bekerja, tanpa harus secara formal menjaga sikap dan perilaku mereka (Mustajab et al., 2020).

4. Keseimbangan dalam Pekerjaan

Banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan terkadang memaksa ibu rumah tangga kehilangan keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi. ,dengan adanya kebijakan *work from home*, seorang ibu rumah tangga dapat lebih mudah membagi perannya. Ada kalanya ia fokus pada jam kerja kantor dan ada kalanya juga ia bisa menjalankan kehidupan pribadinya tanpa beban.Keuntungan *work from home* lainnya yang bisa di rasakan oleh seorang ibu rumah tangga adalah jadi memiliki lebih banyak waktu luang, untuk berkumpul bersama keluarga

5. Terhindar dari banyak distraksi ditempat kerja

Ada banyak distraksi yang mungkin bisa terjadi di tempat kerja. Misalnya, suara gaduh orang yang sedang mengobrol, suara rekan kerja yang sedang menelepon, *meeting* sana-sini yang memakan waktu, AC yang tidak atau terlalu dingin, dan sebagainya Ketika bekerja di rumah, Ibu rumah tangga bisa menciptakan suasana yang lebih aman, nyaman, dan kondusif. Misalnya bekerja di teras belakang rumah, ditemani teh hangat dan camilan. Atau, bekerja di ruang tamu dengan diiringi musik instrumental guna menambah konsentrasi.

Dampak Negatif *Work from Home*

1. *Multitasking*

Multitasking lebih dirasakan oleh para pegawai perempuan terutama yang sudah berumah tangga dan memiliki anak dikarenakan peran ganda mereka. membuat para pegawai perempuan merasakan beban kerja yang berlebih dan hal tersebut menimbulkan stress kerja. Tetapi, hal ini tidak berlaku jika ada peran pasangan yang juga ikut terlibat di dalam penyelesaian pekerjaan di rumah. Sebaliknya, yang terjadi adalah meningkatnya kualitas hubungan secara harmonis dikarenakan adanya kerja sama dan *team work* (Mustajab et al., 2020).

2. Semangat Kerja Menurun

Semangat kerja yang menurun dirasakan oleh pegawai yang mengalami dilema dikarenakan pola pikir bahwa rumah adalah tempat untuk beristirahat, bukan tempat untuk bekerja. Hal tersebut membuat pegawai menjadi kehilangan fokus dalam menentukan apakah mereka harus bekerja atau bersantai bersama keluarga untuk menghabiskan waktu selama masa karantina pandemi Covid-19. Menurunnya semangat kerja juga dapat dikarenakan banyak gangguan di rumah seperti ajakan untuk berbincang dengan keluarga, melakukan *chat* bersama teman atau memantau sosial media, serta godaan untuk bersenang-senang seperti menonton TV, bermain bersama anak, mengerjakan sesuatu yang sesuai hobi, sehingga berakibat pada penundaan pekerjaan (Mustajab et al., 2020). Hal ini juga dapat disebabkan

karena tidak terlihat batasan jelas antara kantor dan rumah, bahkan cenderung waktu kerja menjadi tanpa batasan (Mungkasa, 2020).

3. Biaya yang Bertambah

Hal yang pasti dirasakan oleh pegawai yang bekerja dari rumah adalah meningkatnya biaya/pengeluaran seperti biaya listrik, biaya pulsa untuk berkomunikasi dan penyediaan jaringan internet (Mustajab et al., 2020). Penambahan biaya ini terjadi dikarenakan intensitas penggunaannya juga meningkat dikarenakan biaya yang tadinya tidak dikeluarkan oleh pegawai karena mereka menggunakan fasilitas kantor, saat bekerja di rumah menjadi tanggungan pribadi pegawai

4. Distraksi Selama WFH,

Pegawai merasakan adanya distraksi yang menghambat penyelesaian pekerjaan mereka seperti distraksi teknis dan distraksi sosial. Contoh distraksi teknis adalah gangguan peralatan kerja yang tidak mendukung serta gangguan jaringan komunikasi. Distraksi sosial contohnya adalah distraksi yang berasal dari keluarga di rumah (Mustajab et al., 2020).

5. Keterbatasan Komunikasi

Sistem kerja WFH membuat pegawai tidak bertemu langsung dengan atasan Mungkasa (2020) dan rekan kerja mereka, sehingga membuat komunikasi menjadi begitu terbatas. Keterbatasan komunikasi ini dapat disebabkan oleh hal-hal seperti distraksi teknis yaitu gangguan pada jaringan komunikasi dan peralatan kerja yang kurang mendukung sehingga membuat pekerjaan terlambat diselesaikan, terlambat dalam pengiriman laporan hasil kerja dan pengiriman informasi penting lainnya. Selain itu, respon yang tidak secara langsung didapat juga membuat pekerjaan menjadi tidak optimal dalam penyelesaiannya (Sabithah & Susilo, 2017). Pekerja yang terbiasa dengan suasana kantor konvensional menjadi kesulitan dalam berkoordinasi dengan rekan kerja. Dibutuhkan penjadwalan kerja yang lebih rapi bahkan mungkin perlu ditetapkan waktu tetap untuk berkumpul di kantor (Mungkasa, 2020).

Melihat dari dampak negatif yang dikemukakan sebelumnya, produktivitas dari kebanyakan pegawai yang menjalankan WFH dapat menurun dikarenakan minimnya fasilitas pendukung kerja seperti komputer, jaringan internet, dan beberapa gangguan seperti kejenuhan karena berada di lingkungan yang sama dalam jangka waktu yang lama dengan larangan melakukan aktivitas sosial bersama-sama dikarenakan aturan *social distancing*. Selain itu, bagi pegawai perempuan yang telah berkeluarga dan memiliki anak, bekerja di rumah berdampak pada peran ganda perempuan yang membuat pegawai perempuan menjadi

kelebihan beban kerja dan merasakan stress kerja. Selain itu, disrupsi sosial dari keluarga pegawai dan pola pikir kerja yang masih konvensional membuat pegawai kehilangan fokus antara harus bekerja dan menghabiskan waktu bersama keluarga (Mustajab et al., 2020).

Selain itu, terdapat hal lain yang menjadi perdebatan dalam implementasi WFH adalah mengenai ketercapaian *work life balance* dimana keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan ini seharusnya dirasakan oleh pegawai yang bekerja dari rumah. Tetapi, pada kenyataannya *work life balance* tidak secara merata dirasakan oleh semua pegawai.

Menurut Hendytio (2020) yang menyatakan bahwa bagi pekerja perempuan yang mempunyai anak-anak masih kecil, bekerja dari rumah menjadi kesempatan ideal. Madsen (2003) dalam Hendytio (2020) menyebutkan adanya kebutuhan pekerja perempuan untuk menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan agar terhindar dari konflik keluarga atau konflik peran. Dampak konflik keluarga adalah munculnya tekanan psikologis, depresi, komplain serta kelelahan. Gangguan psikologis lain yang muncul adalah ketidakpuasan bekerja dalam kehidupan keluarga, menurunnya komitmen pada organisasi dan akhirnya keluar dari pekerjaannya.

Diungkapkan oleh White (2020) dalam Hendytio (2020), kemanfaatan WFH tergantung pada pilihan individu itu sendiri sehingga akan menentukan apakah pegawai dapat produktif selama bekerja di rumah atau tidak. Pilihan individu ditentukan oleh pola dan gaya bekerja. Keharusan bekerja dari rumah yang ditetapkan oleh pemerintah terkait Covid-19 bagi banyak orang menjadi hal yang tidak menyenangkan, karena mereka tidak bisa bekerja ketika TV di rumah menyala, atau mendengar anak menangis, sehingga pada akhirnya tidak menghasilkan apa-apa. Bagi yang lain, bekerja dari rumah di rasa lebih menyenangkan karena terbebas dari gangguan-gangguan yang biasa muncul di kantor.

F. Kesimpulan

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa adanya pandemic Covid-19 berdampak positif dan negatif bagi seorang ibu rumah tangga. Bekerja dari rumah (WFH) sebagai sebuah konsep *flexible working* tidak serta merta meningkatkan produktivitas pegawai yang selanjutnya dapat berdampak pada produktivitas organisasi. Faktor-faktor seperti jenis pekerjaan, lokasi tempat tinggal, status perkawinan bahkan gender adalah hal yang menjadi pertimbangan penerapan WFH dari sisi individu pegawainya. Artinya, penerapan sistem WFH ini tidak dapat dipukul rata untuk seluruh pegawai. Terlebih lagi

pada instansi pemerintah yang memang bergerak di bidang pelayanan publik. Oleh karena itu, perlu adanya kesepakatan mengenai pengaturan jadwal WFH dan WFO untuk menghindari adanya kecemburuan atau perasaan diperlakukan tidak adil dari pegawai. Di samping itu, untuk jenis pekerjaan yang tidak dapat dilakukan di kantor, seperti bidang pekerjaan keamanan, kesehatan, pelayanan dan lainnya, perlu untuk dipikirkan kompensasi yang pantas bagi pegawai yang bekerja di bidang tersebut.

Berbagai dampak positif dan dampak negatif pada kajian ini perlu dikonfirmasi kembali di lapangan dengan cara melakukan observasi dan pengambilan data agar dapat memotret secara nyata fenomena yang ada dan tidak lagi menimbulkan perdebatan karena adanya realita yang berbeda di lapangan

Referensi

- Diana Ma'rifah .(2020) Implementasi *Work From Home*: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif Dan Produktitas Pegawai : Civil Service VOL. 14, No.2, November 2020 : 1 - 10
- Moh. Muslim ,(2020). Manajemen Stress Pada Masa Pandemi Covid-19 ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 23 No. 2 / 2020
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home / WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID19 Bekerja dari Rumah (Working From Home / WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *The Indonesian Journal of Development Planning*, IV(2), 126–150.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). 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. <https://doi.org/10.20473/tijab.V4.I1.2020.13-21>
- Oswar Mungkasa,(2020) Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19 : The Indonesian Journal of Development Planning Volume IV No. 2 – Juni 2020
- Stevany Afrizal,(2020) Wika Hardika Legiani' Rahmawati : Peran Perempuan Dalam Upaya Meningkatkan Ketahanan Ekonomi Keluarga Pada Kondisi Pandemi Covid-19, *Untirta Civic Education Journal* Pendidikan Sosiologi FKIP Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
- Suspahariati, Ririn Susilawati ,(2020) . Penerapan Sistem WFH (*Work From Home*) dan Dampaknya terhadap Kinerja Staf dan Dosen Unipdu Jombang selama Pandemi Covid-19 :: Dir s t: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam, Vol. 6, No. 2, Desember 2020:

Dampak Positif Dan Negatif Pandemi Covid-19 Bagi Ibu Rumah Tangga Work From Home

Wahyu Setyaningrum, Heylen Amildha Yanuarita:, (2020) Pengaruh Covid-19 Terhadap Kesehatan Mental Masyarakat Di Kota Malang. Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan : Vol. 4. No. 4 November 2020

<https://blog.mokapos.com/keuntungan-dan-kerugian-work-from-home>

<https://suarabojonegoro.com/news/2020/04/05/dampak-learn-from-home-lfh-dan-work-from-home-wfh-pada-keluarga>

<https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20210429095618-33-241740/70-wanita-stres-karena-uang-saat-pandemi-ini-cara-atasinya>

<https://www.medcom.id/rona/keluarga/4KZRR60K-dampak-wfh-pada-ibu-yang-bekerja>

<https://kumparan.com/sarihaniah/ibu-bekerja-dan-kenikmatan-semu-wfh-saat-pandemi-1uqnwzHLYEf/full>