



Volume 26 No 1, Januari 2024

Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas

Persepsi Karyawan Terhadap Sistem Kerja *Remote Working* di Indonesia

Lasti Yossi Hastini¹, Lucy Chairuel², Mellyna Eka Yan Fitri³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas¹²³

email: lastiyossi@gmail.com¹

lucy.chairoel69@gmail.com^{2**}

eka.melly@gmail.com³

ABSTRACT

Remote working is a work model where employees work outside the company's physical office and not always from home as well as WFH and not always within specified working hours like WFH. In Indonesia, remote working is still very rare. Generally, participants imagine remote working like when they did WFH during Covid-19. This study aims to determine employee perceptions of remote working implementation; This study was conducted using qualitative methods using 35 participants from various generations (X, Y and Z) and various types of work. The results showed that the main perception of participants about remote working is flexible, but requires equipment that supports in terms of information and communication technology. All genders, generations and types of work can be said to have the same perception of remote working related to flexible and equipment needs There are several different focuses in perceiving remote working when viewed from gender differences, generation differences and differences in the type of work.

Keywords: *Remote Working; Perception; Different generations; Gender, Different Types of Jobs*

ABSTRAK

Remote working merupakan sebuah model kerja dimana karyawan bekerja di luar kantor fisik perusahaan dan tidak selalu dari rumah seperti halnya WFH serta tidak selalu dalam waktu jam kerja yang ditentukan seperti layaknya WFH. Di Indonesia remote working masih sangat jarang dilakukan. Umumnya partisipan membayangkan remote working seperti saat mereka melakukan WFH pada saat Covid-19. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap pelaksanaan remote working; Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan partisipan sebanyak 35 orang dari berbagai generasi (X, Y dan Z) dan berbagai tipe pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi utama partisipan tentang remote working adalah fleksibel, namun membutuhkan perlengkapan yang menunjang dalam hal teknologi informasi dan komunikasi.. Semua jenis kelamin, generasi dan jenis pekerjaan bisa dikatakan memiliki persepsi yang sama tentang remote working terkait dengan fleksibel dan kebutuhan perlengkapan ini Terdapat beberapa focus yang berbeda dalam mempersepsikan remote working bila ditinjau dari perbedaan jenis kelamin, perbedaan generasi dan perbedaan jenis pekerjaan..

Kata kunci: *Remote Working; Persepsi; Beda Generasi; Jenis Kelamin, Beda Jenis Pekerjaan*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi seperti internet, perangkat lunak kolaboratif, dan peralatan mobile telah memungkinkan para pekerja untuk terhubung dan berkomunikasi dengan rekan kerja, klien dan atasan tanpa harus berada di lokasi fisik yang sama. Hal ini berkembang sangat pesat penggunaannya sebagai dampak dari pandemi COVID-19. Banyak perusahaan telah mengambil berbagai langkah untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang bekerja dari jarak jauh seperti penyediaan infrastruktur dan perangkat yang memadai, pelatihan dan pengembangan karyawan secara jarak jauh, komunikasi jarak jauh menggunakan alat komunikasi *real-time*, pengaturan dan pemantauan kinerja karyawan yang bekerja jarak jauh dan pengaturan tugas yang jelas untuk karyawan. Karyawan didorong untuk mampu menggunakan alat teknologi informasi dan komunikasi dengan menyediakan fasilitas pendukung. Hal ini tentu nantinya akan berdampak pada perubahan budaya kerja dan budaya organisasi bagi perusahaan (Esthi, 2020).

Pada saat COVID-19, pemimpin-pemimpin perusahaan merancang strategi agar karyawan tetap produktif dalam bekerja dengan memperhatikan kesehatan dan keselamatan karyawan namun tetap memberikan pendapatan bagi perusahaan (Pianese et al., 2023). Salah satunya adalah dengan menerapkan Work From Home (WFH) yaitu bekerja dari rumah.

Sebenarnya *remote working* sudah ada sejak puluhan tahun lalu. Istilah *remote working* ditemukan pada tahun 1983. *Remote working* adalah "kerja jarak jauh mengacu pada pekerjaan organisasi yang dilakukan di luar batasan ruang dan waktu organisasi yang normal". Beberapa istilah yang sering digunakan sebagai sinonim *remote*

working adalah *telework*, *telecommuting*, *work at home*, *home-work* dan masih banyak lagi (Klopotek, 2017).

Metode *remote working* mulai digalakkan pada akhir abad ke 20, beriringan dengan meningkatnya kemajuan teknologi informasi dan komunikasi. Amerika Serikat mencoba melaksanakan metode *remote working* ini di beberapa negara bagian dan semakin meluas pada tahun 1990. Tahun 1997 terjadi peningkatan penerapan *remote working* di Amerika Serikat dari 8,5% menjadi 11% (Yulia et al., 2022).

Menurut website Buffer (2022) bahwa keuntungan bagi pekerja bekerja secara jarak jauh adalah karena alasan fleksibilitas yaitu 67% fleksibel dalam waktu kerja, 62% fleksibel dalam memilih lokasi kerja, 55% fleksibel memilih tempat tinggal dan 29% fleksibel dalam memilih karir. Dan selebihnya adalah karyawan memiliki lebih banyak waktu, lebih baik dari segi keuangan karena tidak perlu transportasi dan akomodasi kerja, lebih fokus dalam bekerja, lebih aman, dan sebagainya.

Menurut Esthi (2020) ada banyak tantangan yang dihadapi perusahaan dalam menerapkan *remote working*, tantangan pertama adalah bagaimana cara mengeksekusi strategi dan kebijakan *remote working*, tantangan kedua adalah bagaimana cara agar pemimpin SDM berhasil dalam mengelola sumber daya manusia, tantangan ketiga adalah bagaimana mengutamakan program penting yang dimiliki dengan mengandalkan kolaborasi tatap muka, dan tantangan keempat adalah bagaimana pemimpin mengelola ketakutan dan kecemasan para stakeholder serta tantangan kelima adalah bagaimana caranya belajar dan menyesuaikan bekerja dari rumah. Dan terakhir, tantangan keenam adalah jika 100% WFH dan new normal, pemimpin harus

memastikan apakah semua SDM terlibat dan produktif.

Penelitian yang dilakukan oleh Pekkala & Van Zoonen (2022) yang bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi *remote working* khususnya dalam konteks respons awal karyawan merespon perubahan yang tiba-tiba dari bekerja di kantor menjadi *remote working*. Hasil penelitiannya bahwa terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap *remote working* yaitu faktor struktural (aspek psikologis : kebebasan bekerja dan kejelasan kriteria kerja), faktor kontekstual (sosial: kepercayaan interpersonal dan isolasi sosial) dan dinamika komunikasi (lingkungan kerja: perubahan lokasi kerja dan gangguan yang dirasakan).

Penelitian Hafshah N (2022) yang bertujuan untuk menganalisis dampak *remote working* selama pandemi COVID-19 terhadap kinerja karyawan milenial dengan fokus pada industri perbankan di Indonesia. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa *remote working* selama COVID-19 memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan milenial dengan motivasi dan keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi, dengan kata lain *remote working* mempengaruhi motivasi karyawan secara positif dan juga mempengaruhi keterlibatan karyawan secara positif.

Klopotek (2017) mencoba merangkum hasil dari beberapa penelitian tentang keunggulan dan kelemahan bekerja dengan metode *remote working*. Keunggulan *remote working* diantaranya adalah fleksibilitas jadwal, bebas gangguan, menghemat waktu dalam perjalanan, menghindari politik kantor, keseimbangan kerja/keluarga, dan lain sebagainya. Sementara kerugian *remote working* adalah dapat menyebabkan bertambahnya jam kerja yang lebih

panjang, mengurangi jejaring sosial, mengaburkan batasan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, meningkatnya masalah keamanan data, dan lain sebagainya.

Di Indonesia pelaksanaan *remote working* baru mulai marak dilaksanakan saat Covid-19, melalui *work from home* (WFH). Setelah Covid-19 berakhir *remote working* tetap dilaksanakan oleh beberapa perusahaan. Sebagian perusahaan atau instansi lain kembali bekerja seperti biasa dari kantor (WFO).

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka timbul pertanyaan sebagai *research problem* dari penelitian ini adalah “bagaimana sebenarnya pandangan para karyawan di Indonesia terkait dengan *remote working* ini?” Dengan demikian penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mengetahui persepsi karyawan tentang pelaksanaan *remote working*. Penelitian ini akan melibatkan karyawan-karyawan yang sudah atau belum pernah melakukan *remote working*.

Definisi persepsi dapat dilihat berdasarkan beberapa sumber. Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan persepsi sebagai tanggapan langsung dari individu tentang sesuatu/seseorang melalui panca indera (Kemendikbud, n.d.). Menurut Stephen P Robbins (Takele & Kiltu, 2015) persepsi adalah proses individu memaknakan kesan sensoris yang mereka terima agar dapat memberi arti bagi lingkungannya. Ivanchevic (Astuti & Mujiasih, 2015) persepsi merupakan proses memberikan makna pada lingkungan yang dilakukan oleh individu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi individu terbagi dua yaitu factor internal dan factor eksternal. Contoh factor internal harapan, kepribadian, minat dan sebagainya. Contoh factor eksternal adalah latar belakang keluarga, informasi yang

diperoleh, familiar atau tidaknya suatu objek dan sebagainya (Solikhah et al., 2017).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan filosofi interpretivism karena bersifat kompleks, mengandung berbagai makna, interpretasi dan realitas. Desain penelitian menggunakan metode kualitatif.

Penelitian yang dimulai dengan asumsi, menggunakan kerangka teoritis yang mempengaruhi studi tentang permasalahan riset, terkait dengan makna yang digunakan oleh individu atau kelompok pada suatu permasalahan sosial atau manusia disebut sebagai metode penelitian kualitatif (Creswell, 2007). Desain kualitatif di sini menggunakan pendekatan fenomenologis. Studi fenomenologis menjelaskan persepsi umum dari sejumlah individu terhadap berbagai pengalaman hidup mereka terkait dengan konsep atau fenomena (Creswell, 2007).

Objek dalam penelitian ini disebutkan sebagai partisipan. Untuk menjawab oertanyaan penelitian maka partisipan yang dicari adalah di sebuah perusahaan baik swasta maupun negeri yang pernah ataupun belum pernah menjalankan remote working. Pekerjaan yang digelar bisa pegawai perusahaan swasta, PNS, BUMN, guru atau dosen, juga TNI/Polri. Jumlah partisipan Jumlah partisipan yang terkumpul adalah 35 orang. Pada penelitian ini semua partisipan akan dibedakan berdasarkan jenis kelamin, jenis pekerjaan dan kelompok umur. Persepsi para partisipan dikumpulkan melalui wawancara terstruktur. 3 pertanyaan yang diberikan pada partisipan untuk menjawab research problem adalah:) Remote working adalah pelaksanaan pekerjaan secara jarak jauh, baik itu dari rumah, cafe, tempat wisata dan lain sebagainya. Bagaimana

penilaian anda tentang pelaksanaan remote working ini, terutama di bidang pekerjaan anda saat ini; 2) Menurut anda, apa keuntungan yang mungkin diperoleh karyawan saat melaksanakan remote working Menurut anda, apa keuntungan yang mungkin diperoleh karyawan saat melaksanakan remote working; dan 3) Menurut anda kesulitan apa yang mungkin dialami dalam pelaksanaan remote working?

Validasi data diperoleh dengan melakukan triangulasi data *membercheck*, yaitu proses mengecek dan mengkonfirmasi kembali data yang diperoleh kepada partisipan tersebut Tujuannya untuk menghindari bias sehingga data yang disimpulkan oleh peneliti disepakati lagi dengan partisipan tersebut.

Data atau informasi yang diberikan oleh partisipan diolah melalui proses coding. Pelaksanaan coding dilakukan secara manual dengan tahapan

1. Open coding mengidentifikasi gejala yang kemudian diberi label atau nama. Terbagi atas descriptive, emotion, values dan evaluation.
2. Axial coding yaitu mengkategorikan open coding, dimana gejala-gejala yang ada saling dihubungkan
3. Selective coding, yaitu proses menemukan gejala inti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 35 orang partisipan dapat dibedakan berdasarkan jenis kelamin, generasi (umur) dan jenis pekerjaan. Untuk lebih jelasnya pembagian partisipan dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 1
Karakteristik Partisipan

Karakteristik	Jumlah	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	17	48,57
Perempuan	18	51,43
Jumlah	35	100
Generasi/Umur		
Gen X (43-58 tahun)	13	37,14
Gen Y (26-42 tahun)	18	51,43

Karakteristik	Jumlah	%
Gen Z (19-25 tahun)	4	11,43
Jumlah	35	100
Pekerjaan		
BUMN	3	8,57
Dosen/Guru	10	28,57
PNS	3	8,57
Swasta	16	45,71
TNI/Polri	3	8,57
Jumlah	35	100

Jawaban yang diberikan oleh partisipan tentang pertanyaan RQ1 (Remote working adalah pelaksanaan pekerjaan secara jarak jauh, baik itu dari rumah, cafe, tempat wisata dan lain sebagainya. Bagaimana penilaian anda tentang pelaksanaan remote working ini, terutama di bidang pekerjaan anda saat ini: RQ 2(Menurut anda, apa keuntungan yang mungkin diperoleh karyawan saat melaksanakan remote workin); RQ3 (Menurut anda kesulitan apa yang mungkin dialami dalam pelaksanaan remote working) adalah sebagai berikut:

Tabel 2

Jawaban Persepsi tentang Pelaksanaan Remote Working setelah Melalui Coding, Axial Cosing dan Selective Coding

No	Jenis Kelamin	Selective Coding	Kata Kunci
1	Perempuan Gen Y Dosen/Guru	Bila bisa manage waktu dan didukung perlengkapan yang memadai, remote working akan membuat pekerjaan lebih mudah dan sangat fleksibel	<ul style="list-style-type: none"> Manajemen waktu Fleksibel Kerja lebih mudah Perlengkapan memadai
2	Perempuan Gen Y Swasta	Remote working membuat pekerjaan jadi fleksibel dan menyenangkan selama didukung perlengkapan yang memadai	<ul style="list-style-type: none"> Fleksibel Menyenangkan Perlengkapan memadai
3	Perempuan Gen Y PNS	Pada pekerjaan-pekerjaan tertentu yang tidak terlalu membutuhkan banyak dokumen, remote working akan menyenangkan dan membuat pekerjaan jadi fleksibel	<ul style="list-style-type: none"> Fleksibel Menyenangkan Hanya untuk bidang tertentu

No	Jenis Kelamin	Selective Coding	Kata Kunci
4	Perempuan Gen Y Swasta	Fleksibilitas yang diberikan remote working terkait dengan kebebasan tempat bekerja, namun akan menyulitkan saat berkoordinasi dengan tim yang berada di tempat yang berbeda-beda	<ul style="list-style-type: none"> Fleksibel tempat Sulit koordinasi
5	Perempuan Gen Y Dosen/Guru	Remote working membuat bisa tetap dekat dengan keluarga sambil bekerja, namun ini justru kadang membuat pekerjaan tidak efektif dan melelahkan	<ul style="list-style-type: none"> Melelahkan Tidak efektif Dekat dengan keluarga
6	Perempuan Gen X BUMN	Remote working, bekerja sambil menyambil melakukan kegiatan lain, sehingga memberikan fleksibilitas yang tinggi, hemat waktu dan biaya	<ul style="list-style-type: none"> Fleksibel Hemat waktu Hemat biaya Sambil melakukan yang lain
7	Perempuan Gen Y Dosen/Guru	Fleksibilitas yang diberikan oleh remote working sangat tergantung kondisi, terutama terkait perlengkapan seperti jaringan dan server, namun pelaksanaannya memang menghemat waktu dan biaya	<ul style="list-style-type: none"> Fleksibel Hemat waktu Hemat biaya Perlengkapan memadai
8	Perempuan Gen X Dosen/Guru	Hemat waktu namun hanya cocok untuk kondisi darurat karena materi pembelajaran dan evaluasi yang diberikan tidak bisa maksimal	<ul style="list-style-type: none"> Hemat waktu Materi tidak maksimal Evaluasi tidak maksimal Kondisi darurat
9	Perempuan Gen X PNS	Pekerjaan jadi fleksibel namun sulit diterapkan pada tipe pekerjaan yang membutuhkan kontrol	<ul style="list-style-type: none"> Fleksibel Sulit untuk bidang yang butuh kontrol
10	Perempuan Gen Y Dosen/Guru	Membuat sulit berkoordinasi, namun bila kesulitan bisa diatasi pekerjaan jadi lebih efisien dan efektif	<ul style="list-style-type: none"> Efektif Efisien Hambatan koordinasi
11	Perempuan Gen Y Swasta	Remote working membuat pekerjaan marketing jadi lebih enjoy, namun hambatannya adalah masalah komunikasi dengan konsumen	<ul style="list-style-type: none"> Cocok untuk marketing Menyenangkan Hambatan komunikasi
12	Perempuan Gen Y Swasta	Hambatan komunikasi menjadi kendala saat pelaksanaan remote working, namun	<ul style="list-style-type: none"> Work life balance tercipta Mempercepat pekerjaan Menyenangkan

No	Jenis Kelamin	Selective Coding	Kata Kunci	No	Jenis Kelamin	Selective Coding	Kata Kunci
13	Laki-laki Gen X Dosen/Guru	dapat menciptakan work life balance Hemat biaya dan efisien dalam bekerja bila didukung sinyal yang bagus	<ul style="list-style-type: none"> • Hambatan komunikasi • Efisien • Hemat biaya • Perlengkapan memadai 	22	Laki-laki Gen X Swasta	Remote working lebih diperuntukan untuk efiseinsi waktu, tetapi menyebabkan interaksi dengan konsumen jadi lebih sulit	<ul style="list-style-type: none"> • Efisiensi waktu • Kurang cocok diterapkan • Hubungan interpersonal sulit
14	Perempuan Gen Y Dosen/Guru	Hanya cocok untuk pekerjaan bidang tertentu saja, membutuhkan kemampuan memanage waktu dan konsentrasi	<ul style="list-style-type: none"> • Sulit membagi waktu • Sulit berkonsentrasi • Proses belajar mengajar tidak maksimal • Cocok untuk bidang tertentu 	23	Laki-laki Gen X Swasta	Remote working membuat tempat bekerja jadi fleksibel namun harus ditunjang perlengkapan yang memadai	<ul style="list-style-type: none"> • Fleksibel tempat • Perlengkapan memadai
15	Perempuan Gen Z Dosen/Guru	Sulit diterapkan untuk mendidik anak-anak SD karena materi tidak bisa maksimal, sosialisasi juga tidak bisa dilakukan	<ul style="list-style-type: none"> • Fleksibel tempat • Untuk bidang tertentu saja • Penyampaian materi ajar tidak maksimal • Perlengkapan memadai 	24	Perempuan Gen Y Swasta	Cocok untuk wanita karier yang memiliki anak, namun sangat membutuhkan kemampuan management waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Management waktu • Cocok untuk wanita karier dan ibu rumah tangga
16	Laki-laki Gen Z Dosen/Guru	Bekerja dari mana saja dan kapan saja, tapi harus didukung skill dan perlengkapan yang memadai	<ul style="list-style-type: none"> • Fleksibel waktu • Fleksibel tempat • Membutuhkan skliil yang mendukung • Perlengkapan memadai 	25	Laki-laki Gen X PNS	Sangat bagus untuk diterapkan	<ul style="list-style-type: none"> • Bagus diterapkan
17	Laki-laki Gen Z Dosen/Guru	Hemat waktu dan biaya asal didukung perlengkapan seperti sinyal yang memadai	<ul style="list-style-type: none"> • Hemat waktu • Hemat biaya • Perlengkapan memadai 	26	Laki-laki Gen X Swasta	Memiliki kebebasan waktu namun bisa bermasalah dengan keakuratan data	<ul style="list-style-type: none"> • Fleksibel waktu • Menarik • Kurang kontrol
18	Perempuan Gen Y Swasta	Kurang tepat dilaksanakan untuk mengajar karena interaksi interpersonal dan hubungan emosional tidak dapat dilaksanakan melalui remote working	<ul style="list-style-type: none"> • Efektif • Efisien • Tidak cocok untuk bidang Pendidikan • Hubungan interpersonal sulit 	27	Laki-laki Gen X BUMN	Fleksibel untuk tempat bekerja, tetapi tidak semua kegiatan yang bisa dilakukan dengan remote working	<ul style="list-style-type: none"> • Fleksibel tempat • Hanya untuk bidang tertentu • Sebaiknya digabung remote working dan tradisional
19	Laki-laki Gen X Swasta	Fleksibel untuk bidang tertentu namun tidak cocok untuk hubungan interpersonal seperti negosiasi	<ul style="list-style-type: none"> • Fleksibel • Sulit untuk hubungan interpersonal • Untuk bidang tertentu 	28	Laki-laki Gen X Swasta	Fleksibel dan dapat menghemat waktu selama didukung perlengkapan yang memadai	<ul style="list-style-type: none"> • Fleksibel • Hemat waktu • Hemat biaya • Perlengkapan memadai
20	Laki-laki Gen Y BUMN	Belum menjadi budaya kerja, namun sangat fleksibel, efektif dan efisien bila diterapkan	<ul style="list-style-type: none"> • Fleksibel • Efisien • Efektif • Belum membudaya 	29	Laki-laki Gen Y Swasta	Fleksibel dan dapat menghemat dana, dalam pelaksanaannya membutuhkan kemampuan management waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Manahement waktu • Fleksibel • Hemat biaya
21	Laki-laki Gen X TNI/Polri	Remote working tetap membutuhkan pengawasan agar pekerjaan dilakukan tanpa tekanan namun terkontrol dengan baik	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak tertekan • Membutuhkan pengawasan • Kurang kontrol 	30	Laki-laki Gen Y Swasta	Fleksibeldalam tempat dan waktu namun kurang bagus untuk interaksi interpersonal dengan rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Fleksibel tempat • Fleksibel waktu • Sulit hubungan interpersonal
				31	Laki-laki Gen Z Swasta	Fleksibel dan dapat menghemat waktu namun sulit untuk hubungan interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Hemat waktu • Fleksibel • Sulit hubungan interpersonal
				32	Perempuan Gen Y Swasta	Pekerjaan sangat fleksibel, efektif dan hemat bila didukung perlengkapan yang memadai	<ul style="list-style-type: none"> • Efektif • Fleksibel tempat • Hemat biaya • Perlengkapan memadai

No	Jenis Kelamin	Selective Coding	Kata Kunci
33	Perempuan Gen Y Swasta	Efisiensi waktu dan hemat biaya selama didukung perlengkapan yang memadai dan selalu dilakukan kontrol	<ul style="list-style-type: none"> • Hemat waktu • Hemat biaya • Perlengkapan memadai
34	Laki-laki Gen X TNI/Polri	Pekerjaan jadi fleksibel namun sangat membutuhkan kontrol	<ul style="list-style-type: none"> • Fleksibel • Kurang kontrol
35	Laki-laki Gen Y TNI/Polri	Mempermudah pekerjaan namun rentan terlambat menyelesaikan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Mempermudah pekerjaan • Menyenangkan • Kurang kontrol

Untuk memahami bagaimana persepsi partisipan dapat dilihat kata-kata kunci yang mereka berikan. Rekapitulasi jawaban berdasarkan kata kunci dari responden dapat dilihat pada tabel berikut. Pada tabel ini yang ditampilkan hanya kata kunci yang mewakili 2 orang responden atau lebih.

Tabel 3
Rekapitulasi Kata Kunci untuk Persepsi tentang Remote Working Secara Umum

Kata Kunci	Jumlah	%
Management waktu, sulit membagi waktu	4	11.42857
Efisiensi waktu, hemat waktu	8	22.85714
Fleksibel waktu, kebebasan waktu	4	11.42857
Mempermudah pekerjaan	2	5.714286
Efektif, efisien	5	14.28571
Fleksibel	12	34.28571
Fleksibel tempat	7	20
Hemat biaya	8	22.85714
Menyenangkan	4	11.42857
Sulit untuk hub interpersonal	5	14.28571
Perlengkapan sprt jaringan	11	31.42857
Proses PBM sulit	2	5.714286
Butuh kontrol/pengawasan	5	14.28571
Cocok untuk bidang ttt	7	20
Sulit komunikasi dan koordinasi	3	8.571429
Menyenangkan	4	11.42857

Kata kunci terbanyak adalah fleksibel secara umum yaitu sebesar 34,29% dan membutuhkan perlengkapan yang memadai seperti jaringan internet yang bagus sebanyak 31,43%. Ada juga responden yang membedakan fleksibel untuk waktu tempat (20%) dan fleksibel waktu (11,43%). Kata-kata kunci ini

mewakili bagaimana persepsi atau makna yang ada pada diri partisipan tentang pelaksanaan remote working.

Berdasarkan jenis kelamin kata kunci yang terbanyak adalah seperti pada tabel 4

Tabel 4
Rekapitulasi Kata Kunci untuk Persepsi tentang Remote Working Berdasarkan Jenis Kelamin

	Perempuan 18 orang	Laki-laki 17 orang
Management waktu, sulit membagi waktu	3 (16,67%)	1 (5,89%)
Efisiensi waktu, hemat waktu	5 (27,78%)	3 (17,65%)
Fleksibel	6 (33,33%)	6 (35,29%)
Fleksibel tempat	3 (16,67%)	4 (23,53%)
Hemat biaya	4 (22,22%)	4 (23,53%)
Menyenangkan	4 (22,22%)	0
Sulit untuk hub interpersonal	1 (5,56%)	4 (23,53%)
Perlengkapan sprt jaringan	6 (33,33%)	5 (29,41%)
Butuh kontrol/pengawasan	1 (5,56%)	4 (23,53%)
Cocok untuk bidang ttt	3 (16,67%)	4 (23,53%)

Persepsi utama yang menonjol bagi perempuan adalah fleksibel dan membutuhkan perlengkapan yang memadai. Hal yang sama juga ditunjukkan oleh jenis kelamin laki-laki.

Tabel 5
Perbandingan Jenis Kelamin dalam Kata Kunci untuk Persepsi tentang Remote Working

Kata Kunci	Perempuan (%)	Laki-laki (%)
Management waktu, sulit membagi waktu	75	25
Efisiensi waktu, hemat waktu	62.5	37.5
Fleksibel	50	50
Fleksibel tempat	42.86	57.14
Hemat biaya	50	50
Menyenangkan	100	0
Sulit untuk hub interpersonal	20	80
Perlengkapan sprt jaringan	54.55	45.45
Butuh kontrol/pengawasan	20	80
Cocok untuk bidang ttt	42.86	57.14

Beberapa kata kunci memperlihatkan perbedaan yang mencolok antara laki-laki dan perempuan mengenai persepsi tentang remote working. Bagi perempuan pemaknaan yang menonjol adalah a) management waktu, sulit membagi waktu; b) efisiensi waktu, hemat waktu; dan c) menyenangkan. Sementara bagi laki-laki pemaknaan yang menonjol adalah a) sulit untuk hubungan interpersonal dan b) butuh control/pengawasan.

Bagi perempuan efisiensi waktu, hemat waktu sangat dibutuhkan mengingat dalam melakukan *remote working* mereka umumnya melakukannya dari rumah (WFH). Dengan melakukan WFH mereka bisa memangkas waktu untuk perjalanan ke kantor atau dari kantor. Namun dibutuhkan kemampuan manajemen waktu karena WFH selain harus menyelesaikan pekerjaan dari kantor, perempuan juga harus melaksanakan kegiatan rumah tangga. Apabila mereka mampu melakukan manajemen waktu maka pada umumnya mereka akan menganggap metode *remote working* merupakan metode yang menyenangkan dalam bekerja.

Sementara bagi laki-laki remote working dapat mempersulit hubungan interpersonal terutama dengan atasan, bawahan ataupun rekan kerja. Kesulitan ini juga berdampak pada kesulitan dalam control atau pengawasan kerja.

Untuk perbedaan generasi (umur) hanya dapat dilakukan pada dua generasi yaitu Gen X (13 orang) dan Gen Y (18 orang). Untuk Gen Z jumlahnya terlalu jauh berbeda yaitu sebanyak 4 orang.

Tabel 6
Perbandingan Gen X dan Gen Y dalam Kata Kunci untuk Persepsi tentang Remote Working

Kata Kunci	X	Y	X+Y	X (%)	Y (%)
Management waktu, sulit membagi waktu	0	4	4	0	100

Kata Kunci	X	Y	X+Y	X (%)	Y (%)
Efisiensi waktu, hemat waktu	4	2	6	66.67	33.33
Efektif, efisien	0	2	2	0	100
Fleksibel	5	5	10	50	50
Fleksibel tempat	2	2	4	50	50
Hemat biaya	3	4	7	42.86	57.14
Menyenangkan	0	4	4	0	100
Sulit untuk hub interpersonal	2	2	4	50	50
Perlengkapan sprt jaringan	3	5	8	37.5	62.5
Butuh kontrol/pengawasan	3	2	5	60	40
Cocok untuk bidang ttt	2	2	4	50	50

Dari tabel 6 terlihat bahwa Gen Y lebih merasa penting tentang kemampuan manajemen waktu dan juga merasa kesulitan dalam pembagian waktu saat melaksanakan remote working. Perbedaannya sangat besar dengan Gen X. Kemungkinan ini disebabkan karena Gen X yang lebih berusia matang lebih mampu dalam hal manajemen waktu sehingga factor ini tidak menjadi penting bagi mereka sehingga tidak mempengaruhi persepsi Gen X dalam *remote working*.

Bagi Gen X remote working sama dengan efisiensi waktu atau hemat waktu karena mereka lebih mampu melakukan manajemen waktu untuk kegiatan-kegiatan lain selain pekerjaan. Sebaliknya Gen Y merasa lebih sulit hemat waktu.

Bagi Gen Y remote working adalah metode yang menyenangkan. Berbeda dengan Gen X yang memang lebih terbiasa bekerja dengan metode biasa atau bekerja di kantor (WFO).

Perbandingan dalam jenis pekerjaan agak sulit dilakukan karena jumlah yang tidak seimbang antara masing-masing jenis pekerjaan. Namun ada beberapa catatan yang menarik yang dapat diungkapkan. Jenis pekerjaan dosen/guru memaknakan remote working itu sulit untuk membangun hubungan interpersonal. Terutama untuk guru yang mengajar anak-anak SD atau TK interaksi interpersonal ini sangat dibutuhkan

secara langsung. Remote working membuat hubungan ini tidak bisa dilaksanakan secara maksimal. Bagi tipe pekerjaan yang sangat membutuhkan koordinasi dan pengawasan, remote working juga sulit untuk dilakukan. Remote working membuat koordinasi tim agak lambat karena harus mencocokkan waktu semua anggota tim agar bisa berkoordinasi dan biasanya itu di luar jam kerja. Sementara itu pengawasan ketat yang biasa dilakukan seperti untuk kegiatan TNI/Polri juga terhalang bila dilakukan dengan *remote working*.

Secara umum ditinjau dari segi umur, jenis kelamin ataupun jenis pekerjaan remote working dipersepsikan sebagai fleksibel, namun membutuhkan perlengkapan yang menunjang. Meskipun banyak yang menggambarkan bahwa remote working itu fleksibel namun sebagian besar lebih fokus kepada fleksibel tempat. Menurut Mungkusa (2020) salah satu pemahaman remote working adalah pilihan tempat kerja yang merujuk untuk penghematan waktu. Artinya fleksibilitas dalam hal remote working berkaitan dengan bagaimana karyawan memilih tempat bekerja untuk dapat menghemat waktu yang mungkin ditimbulkan karena kemacetan saat perjalanan menuju tempat kerja. Hal ini juga yang menyebabkan ada partisipan yang menggambarkan bahwa remote working sebagai penghematan biaya seperti biaya transportasi, dan juga efektif dan efisien.

Mungkusa (2020) juga menyatakan bahwa pilihan remote working juga dipengaruhi oleh ketersediaan teknologi dan komunikasi. Ketersediaan teknologi untuk bekerja dan berkomunikasi menjadi hal yang sangat penting dalam pelaksanaan remote working seperti kelancaran jaringan internet. Permasalahan jaringan internet dirasa sangat mengganggu pada saat work from home sehingga ini menjadi permasalahan

utama saat itu. Mengingat kesulitan yang dialami tersebut, ketika berbicara tentang remote working maka yang akan terbayang adalah kesulitan yang dialami bila tidak didukung oleh jaringan internet yang memadai.

KESIMPULAN

Remote working dipersepsikan sebagai fleksibel, efisien dan efektif, hemat waktu dan biaya. Semuanya merujuk pada fleksibilitas kerja. Fleksibilitas kerja yang dimaksud di sini lebih difokuskan pada kebebasan memilih tempat untuk bekerja yang dapat menghemat waktu dari kemacetan lalu lintas yang mungkin dihadapi.

Kesulitan-kesulitan yang dihadapi saat remote working adalah gangguan jaringan internet. Bagi sebagian wanita karier yang merangkap sebagai istri dan ibu, keluhan utama dalam melakukan remote working adalah kesulitan dalam membagi waktu dan konsentrasi disaat mereka bekerja di rumah. Tuntutan *multi tasking* kadang membuat mereka rentan terhadap stress. Bagi profesi dosen/guru kesulitan dalam melakukan remote working adalah pelaksanaan proses belajar mengajar yang dirasakan kurang maksimal karena tidak bebas berinteraksi langsung dengan mahasiswa atau murid-muridnya, terutama untuk murid-murid yang masih anak-anak yang sangat membutuhkan sentuhan emosional dalam berinteraksi. Selain itu pelaksanaan evaluasi pembelajaran juga dirasa kurang maksimal. Beberapa tipe pekerjaan yang membutuhkan koordinasi dan pengawasan langsung juga akan mengalami kesulitan di saat melakukan *remote working*.

Penelitian ini merupakan penelitian awal tentang remote working. Masih banyak bagian dari pelaksanaan remote working yang perlu diteliti, sehingga penelitian ini perlu dilanjutkan. Kekurangan dari penelitian ini adalah

jumlah partisipan terkait umur (generasi) serta jenis pekerjaan masih berbeda jauh sehingga sulit untuk ditarik kesimpulan secara general untuk masing-masing generasi atau tipe pekerjaan. Untuk itu kedepannya penelitian yang serupa perlu didesai dari awal untuk mengambil jumlah partisipan yang relative sama banyak untuk masing-masing generasi dan tipe pekerjaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kami ucapkan kepada seluruh partisipan dari berbagai daerah seperti Padang, Jakarta, Pekanbaru, Bandung dan sebagainya. Penelitian ini terselenggara menggunakan dana dari Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Dharma Andalas (LPPM Unidha).

REFERENSI

- Buffer. (2022). *2022 State Of Remote Work*. Buffer. <https://buffer.com/state-of-remote-work/2022>
- Creswell, W. (2007). *Qualitative Inquiry & Research Design. Choosing among Five Approaches* (Second). SAGE Publications Ltd.
- Esthi, R. B. (2020). Strategi Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi dan New Normal Melalui Remote Working, Employee Productivity, dan Upskilling for Digital. *JPM: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), Hal 22-24. <http://www.djournals.com/jpm/article/view/6>
- Hafshah, R. N., Hafshah, R. N., Najmaei, M., Mansori, S., & Fuchs, O. (2022). The Impact of Remote Work during COVID-19 Pandemic on Millennial Employee Performance: Evidence from The Indonesian Banking Industry. *Journal of Insurance and Financial Management*, 7(2), 15–39. <https://journal-of-insurance-and-financial-management.com/index.php/JIFM/article/view/295>
- Kłopotek, M. (2017). The Advantages and Disadvantages of Remote Working from The Perspective of Young Employees. *Organization & Management Scientific Quarterly*, 4(40), 39–49. <https://www.researchgate.net/publication/332171842>
- Pekkala, K., & Van Zoonen, W. (2022). Work-Related Social Media Use: The Mediating Role of Social Media Communication Self-Efficacy. *European Management Journal*, 40(1), 67–76. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.03.004>
- Pianese, T., Errichiello, L., & da Cunha, J. V. (2023). Organizational Control in The Context of Remote Working: A Synthesis of Empirical Findings and A Research Agenda. *European Management Review*, 20, 326–345. <https://doi.org/10.1111/emre.12515>
- Yulia, F., Anggareni, A., Hutabarat, R. A., Saputro, W. T., Putra, A. T., & Kahfi, M. A. (2022). Future Work Asn “Work From Anywhere (Wfa)” Sebagai Implikasi E-Government System Atau Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) Dampak Positif Dan Negatif Serta Tantangan Bagi Pemerintah/ASN. *Prosiding Seminar Nasional BSKJI “Post Pandemic Economy Recovery,”* 2(2), 10–17.