

PENYAJIAN DATA SURVEI DARING TERHADAP FENOMENA WANITA BEKERJA DARI RUMAH SELAMA PANDEMI COVID-19

Farah Kristiani

Universitas Katolik Parahyangan

e-mail: farah@unpar.ac.id

Tutik Rachmawati

Universitas Katolik Parahyangan

Anne-Marie Hilsdon

Curtin University, Australia

ABSTRACT

The global COVID-19 pandemic, particularly in Indonesia, has led many businesses and institutions to ask their staff to work from home. This policy has had a significant impact on female employees, especially those who are already married, because at the same time, educational institutions from elementary to higher education have also implemented a Distance Learning (PJJ) policy. These female employees were frequently required to make changes and divisions of tasks. This paper presents data from an online survey regarding the work and household aspects that affect female employees' performance during Work from Home. Adding to that is information on the type of assistance provided by the company/institution to help them enhance their performance productivity. According to the results of this online survey, 52.3 percent of respondents said their productivity has declined due to numerous work and household variables. Furthermore, the supporting variables that are expected to improve their performance productivity are mentioned. These bolstering variables were gathered from 47.7% of respondents who said their productivity had increased. By understanding these supporting variables, the company/institution would gain insight into how to change the policies that must be applied to their female employees to improve their productivity when working from home.

Keywords: *female worker; COVID-19; working from home; productivity; online survey*

ABSTRAK

Situasi pandemi COVID-19 di seluruh dunia dan khususnya di Indonesia memaksa banyak perusahaan/institusi mewajibkan karyawannya bekerja dari rumah. Kebijakan yang diterapkan ini membawa dampak besar bagi para karyawan perempuan khususnya yang sudah berumah-tangga karena dalam waktu yang bersamaan, insitusi pendidikan sekolah dasar sampai pendidikan tinggi juga memberlakukan kebijakan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ). Banyak penyesuaian waktu dan pembagian kerja yang terpaksa dilakukan oleh para

karyawan perempuan ini. Tulisan ini menyajikan data hasil survei daring mengenai faktor-faktor pada aspek pekerjaan dan rumah tangga yang mempengaruhi produktifitas kinerja para karyawan perempuan selama mereka menjalankan kebijakan Bekerja dari Rumah. Pemaparan data dilengkapi juga dengan informasi mengenai jenis dukungan dari perusahaan/institusi sehingga dapat meningkatkan produktifitas kinerja mereka. Dari survei ini diperoleh data bahwa 52,3% menyatakan bahwa produktifitas mereka menurun karena berbagai faktor dari aspek pekerjaan dan rumah tangga. Selanjutnya, diuraikan juga faktor-faktor pendukung yang diharapkan dapat meningkatkan produktifitas kinerja mereka. Faktor-faktor pendukung ini dikumpulkan dari 47,7% responden yang menyatakan bahwa produktifitas kinerja mereka meningkat. Diharapkan dari pemaparan faktor-faktor pendukung ini, pihak perusahaan/institusi mendapatkan informasi sebagai masukan agar dapat menyesuaikan kebijakan yang harus diberlakukan pada karyawan perempuan mereka agar produktifitas kinerja mereka bisa meningkat selama mereka harus Bekerja dari Rumah.

Kata kunci: karyawan perempuan; COVID-19; bekerja dari rumah; produktifitas; survei daring

1. PENDAHULUAN

Seperti yang telah diketahui, sejak Maret 2020, akibat pandemi *COVID-19*, banyak negara termasuk di Indonesia membuat kebijakan bagi beberapa perusahaan untuk mewajibkan karyawannya bekerja dari rumah. Kebijakan ini membawa dampak yang besar bagi para staf khususnya karyawan perempuan yang telah berumahtangga. Dalam waktu yang bersamaan, institusi Pendidikan baik sekolah dasar, menengah maupun pendidikan tinggi sekalipun juga memberlakukan kebijakan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ). Dalam waktu yang hampir bersamaan, semua anggota keluarga harus belajar dan bekerja dari rumah. Kondisi tersebut akhirnya memaksa beberapa perusahaan mengubah peraturan di kantornya terkait dengan durasi jam kerja, jumlah jam kerja dan giliran masuk kerja. Meski kebijakan perubahan aturan ini berlaku untuk sementara, namun tidak dapat dipungkiri bahwa kebijakan ini masih terus akan berlaku selama beberapa waktu ke depan. Hal tersebut disebabkan situasi dan kondisi pencegahan dan penanganan penyebaran COVID-19 di Indonesia sampai saat ini masih belum menentu. Di saat tertentu masih terjadi lonjakan angka penderita COVID-19, seperti yang terjadi di awal bulan Juni 2021 setelah selesainya liburan panjang (Bardan, 2021; Maulana, 2021).

Kondisi ini tentu saja membawa pengaruh terbesar bagi karyawan perempuan yang harus mengawasi anak melakukan PJJ, mengatur rumah tangga dan sekaligus juga harus memastikan pekerjaannya masih bisa dikerjakan dengan lancar (Craig & Churchill, 2020; Collin, dkk., 2020; Guy & Arthur, 2020, Laily, 2020), seperti terlihat dalam Gambar 1.



<https://www.merdeka.com/jatim/pekerjaan-bertambah-gara-gara-pandemi-covid-19-ibu-rumah-tangga-sempat-stres.html>



<https://wartakota.tribunnews.com/2021/04/02/keharmonisan-keluarga-kunci-hadapi-stres-dan-kecemasan-ibu-saat-pandemi-covid-19>

Gambar 1.

Karyawan Perempuan Melakukan Peran Ganda selama Bekerja dari Rumah

Ketidakpastian kondisi, penanganan dan pencegahan COVID-19 yang tidak menentu, dibarengi dengan dampaknya yang masih terus dirasakan sampai sekarang, maka perlu dipersiapkan alternatif kebijakan dalam pekerjaan bagi karyawan perempuan. Dibutuhkan kebijakan yang dapat lebih mengatur deskripsi pekerjaan yang lebih fleksibel dengan mempertimbangkan berbagai kondisi yang dihadapi oleh mereka. Riset tentang perubahan produktifitas karyawan perempuan selama menjalankan kebijakan bekerja dari rumah ini bertujuan untuk memberikan basis bukti (*evidence*) penyusunan kebijakan yang lebih sesuai dengan situasi dan kondisi para karyawan perempuan Indonesia.

Survei ini berfokus pada karyawan perempuan dengan mempertimbangkan bahwa kebijakan bekerja dari rumah menimbulkan perubahan pada peran ganda perempuan bekerja. Selain itu, riset ini juga berfokus kepada karyawan perempuan dengan mempertimbangkan semakin tingginya jumlah perempuan yang memainkan peran ganda yaitu bukan hanya peran privat dalam lingkup rumah tangga namun juga peran publik yaitu sosok yang terjun langsung dalam berbagai lapangan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Pratikto, dkk. (2019) dan juga Jakaria, dkk. (2021), yang berargumentasi bahwa peran karyawan perempuan di Indonesia tidak bisa dipandang sebelah mata dan bidang pekerjaan yang tersedia semakin beragam (Caesaria, 2021). Meski tidak semua lapangan pekerjaan didominasi oleh perempuan, namun persentase perempuan pada bidang pekerjaan tertentu lebih tinggi dari persentase laki-laki (BPS, 2020). Beberapa bidang pekerjaan tersebut antara lain Perdagangan, Industri pengolahan, Akomodasi dan makan minum, jasa lainnya, jasa Pendidikan dan jasa Kesehatan. Lebih lengkapnya dapat dilihat pada Gambar 2.

Society 5.0 merupakan perspektif dimana perkembangan kehidupan bermasyarakat difokuskan kepada manusia namun tetap berbasis pada teknologi informasi. Bila perspektif tersebut disepakati sebagai sebuah ide masyarakat yang lebih ideal maka *Society 5.0* diharapkan dapat membuat masyarakat menikmati kualitas hidup yang lebih nyaman dan sejahtera dengan memanfaatkan sinergi manusia dan teknologi informasi (Pratikto, dkk., 2019; Jakaria, dkk., 2021). Melalui pemanfaatan teknologi dan juga ketersediaan data yang semakin baik, diharapkan manusia dapat menciptakan nilai baru dan juga menyelesaikan lebih banyak permasalahan sosial (Fukuyama, 2018; Yuliardi, 2020; Hidayat, 2020). Karena itu agar dapat mengambil keputusan yang terbaik dalam menentukan kebijakan peraturan

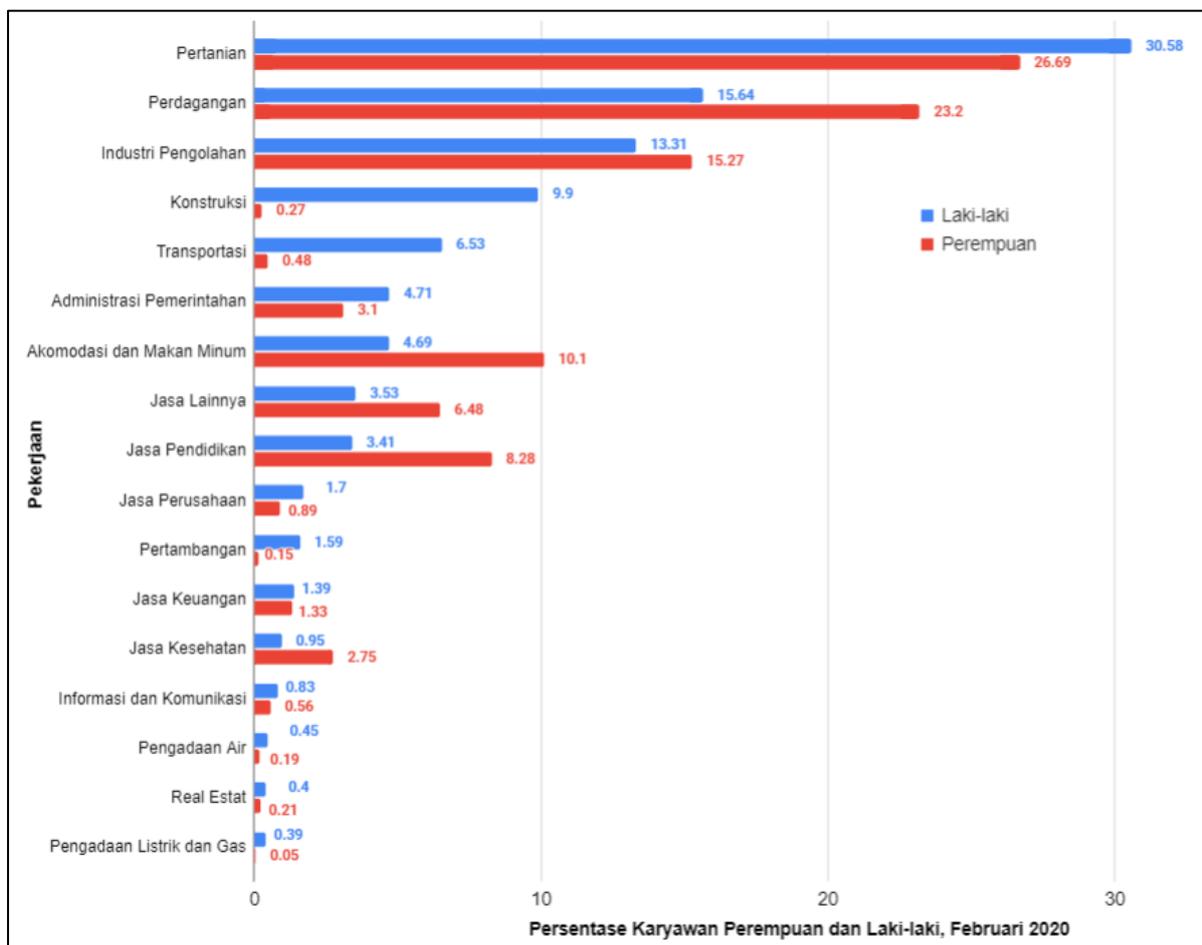
bagi karyawan perempuan, diperlukan data yang akurat. Diharapkan hasil dari survei ini dapat menjadi sumber informasi yang akurat.

Artikel ini bertujuan untuk memaparkan data hasil survei daring yang disusun sebagai bentuk penyajian informasi untuk setiap organisasi atau perusahaan yang memiliki karyawan perempuan dan harus melakukan pekerjaan dari rumah. Diharapkan organisasi atau perusahaan ini mendapatkan ide untuk melakukan adaptasi yang diperlukan terkait hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh karyawan perempuan.

2. RUMUSAN MASALAH

Survei ini dilakukan pada periode bulan Agustus 2020, setengah tahun sejak kebijakan bekerja dari rumah diberlakukan oleh banyak instansi dan perusahaan, termasuk juga institusi pendidikan. Diharapkan setelah setengah tahun sejak diberlakukannya kebijakan tersebut, hasil survei ini bisa menggambarkan situasi dan kondisi sesungguhnya yang dirasakan oleh para karyawan.

Penelitian ini memberikan penekanan pada keseimbangan tanggung-jawab antara keluarga dan pekerjaan bagi karyawan perempuan jika mereka harus terus melakukan pekerjaannya dari rumah. Dengan pertimbangan tersebut, maka pada survei ini, diberikan beberapa pertanyaan yang menilai dampak dari kebijakan bekerja dari rumah terhadap



Gambar 2.

Persentase Penduduk Bekerja Menurut Jenis Kelamin dan Lapangan Pekerjaan Utama, Februari 2020.

produktivitas dan efektivitas pekerjaan mereka. Selain itu penilaian dampak ini dilanjutkan dengan pertanyaan terkait faktor apa yang bisa menyebabkan perubahan produktivitas ini.

Metode pengumpulan data pada survei ini dibuat dengan menggunakan fasilitas *Google Form* ini disebarakan pada karyawan perempuan Indonesia. Penyebaran *form* survei ini dilakukan melalui media sosial *Whatsapp*, *Messenger* di *Facebook* dan fasilitas percakapan langsung (*Direct Message*) yang terdapat di *Instagram* yang dikirimkan pada beberapa kolega, saudara dan kenalan. Dari sumber pertama ini, mereka menyebarkan lagi ke pihak-pihak lain yang mereka kenal sehingga akhirnya dapat terkumpul 353 responden dari 12 kota di Indonesia. Data yang diperoleh dari survei daring ini, kemudian dianalisis secara deskriptif.

Pemilihan responden pada survei ini difokuskan pada karyawan perempuan yang harus menjalankan kebijakan bekerja dari rumah baik secara penuh waktu ataupun secara bergiliran sesuai pengaturan dari tempatnya bekerja. Untuk menasar responden pada kelompok tersebut, diberikan pertanyaan dengan urutan sebagai berikut:

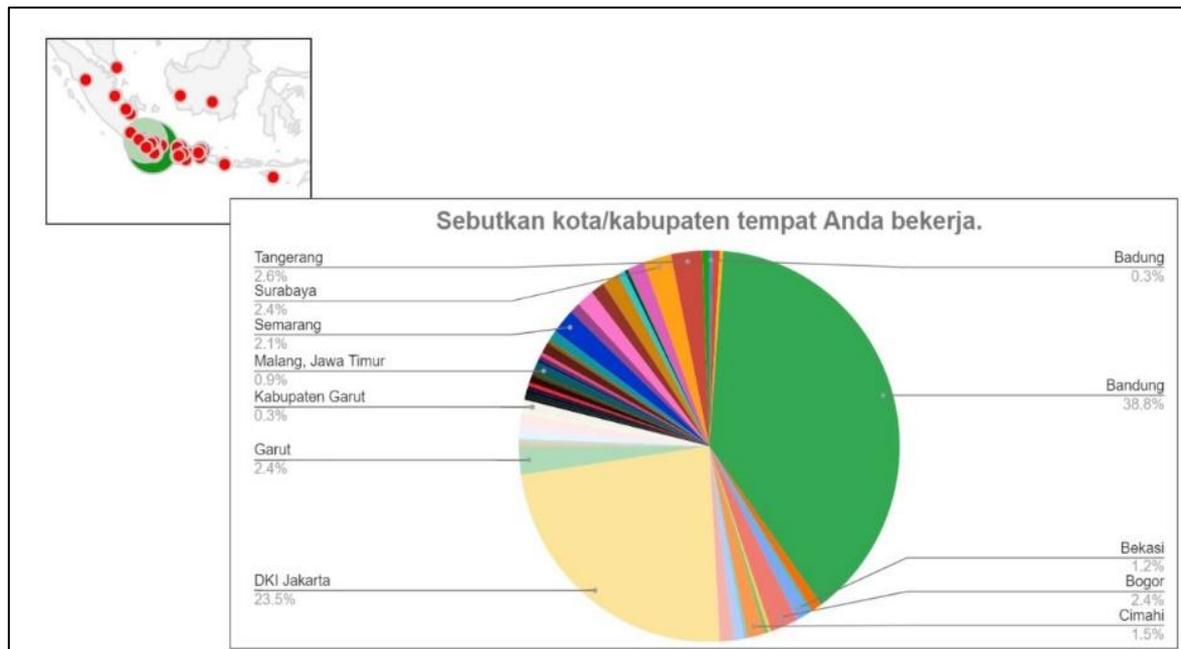
1. Sebutkan gender Anda.

Dari 353 responden yang mengisi, terdapat 351 perempuan yang mengisi survei ini, sehingga 2 responden yang berjenis kelamin laki-laki langsung diabaikan.

2. Selama kebijakan WFH diberlakukan, apakah anda tetap harus bekerja dengan tetap melaksanakan kewajiban pergi ke tempat kerja?

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang memberikan tanggapan atas survei ini sebagian besar bekerja di Jawa Barat dan Jakarta dengan sebaran seperti terlihat pada Gambar 3. Di Jawa Barat, responden terbanyak bekerja di Bandung yaitu sebanyak 38,8% dan dari Jakarta sebanyak 23,5%. Hal ini dapat dimaklumi karena tim peneliti saat ini bekerja di Bandung.



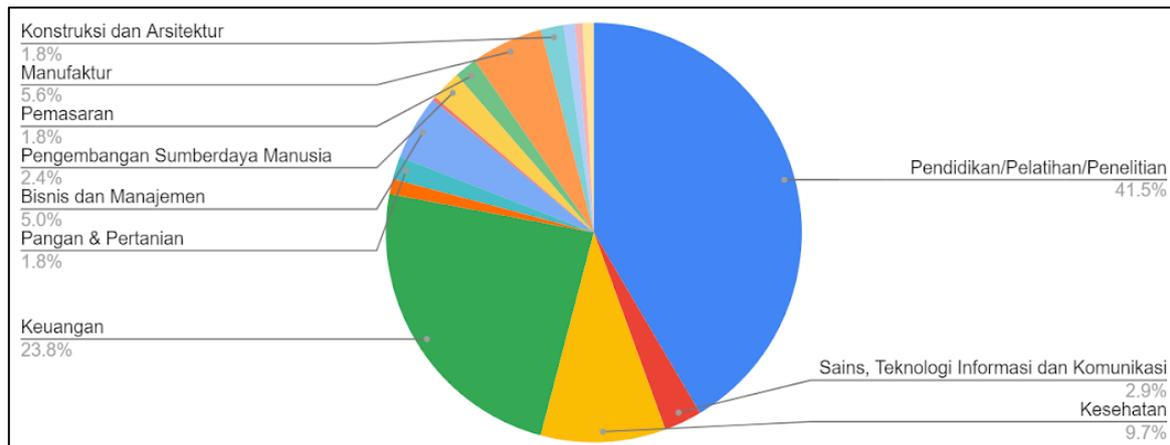
Gambar 3.
Peta Sebaran Responden

Hasil dari pertanyaan kedua ini dapat dilihat pada Gambar 4. Dari 351 responden perempuan, didapatkan 118 responden (33,4%) yang masih harus kerja penuh waktu di kantor dan 235 (66,6%) responden yang diharuskan mengikuti peraturan Bekerja dari Rumah. Maka analisis data berikutnya difokuskan pada 235 responden yang memenuhi kriteria kelompok yang akan ditelaah lebih lanjut.



Gambar 4.
Persentase Karyawan yang Bekerja dari Rumah

Dalam survei tersebut juga ditanyakan jenis bidang pekerjaan para karyawan perempuan ini dengan sebaran yang dapat dilihat pada Gambar 5. Pekerjaan lainnya dengan persentase kurang dari 1,8% tercatat ada pada bidang Energi dan Pertambangan, Hukum dan Peradilan, Seni dan Media Telekomunikasi, Logistik dan Transportasi serta Turisme dan Perhotelan.



Gambar 5.
Bidang Pekerjaan Semua Responden

Pada bagian selanjutnya, akan diuraikan hasil survei dan ulasan terkait data yang didapatkan dari hasil survei tersebut. Pada dasarnya yang ingin ditelaah dalam penelitian ini adalah:

1. Sejauh mana kebijakan Bekerja dari Rumah ini mempengaruhi produktifitas kerja para karyawan perempuan ini.
2. Hal-hal apa saja yang mempengaruhi perubahan produktifitas tersebut.

Pengaruh Kebijakan Bekerja dari Rumah terhadap Produktifitas Kerja

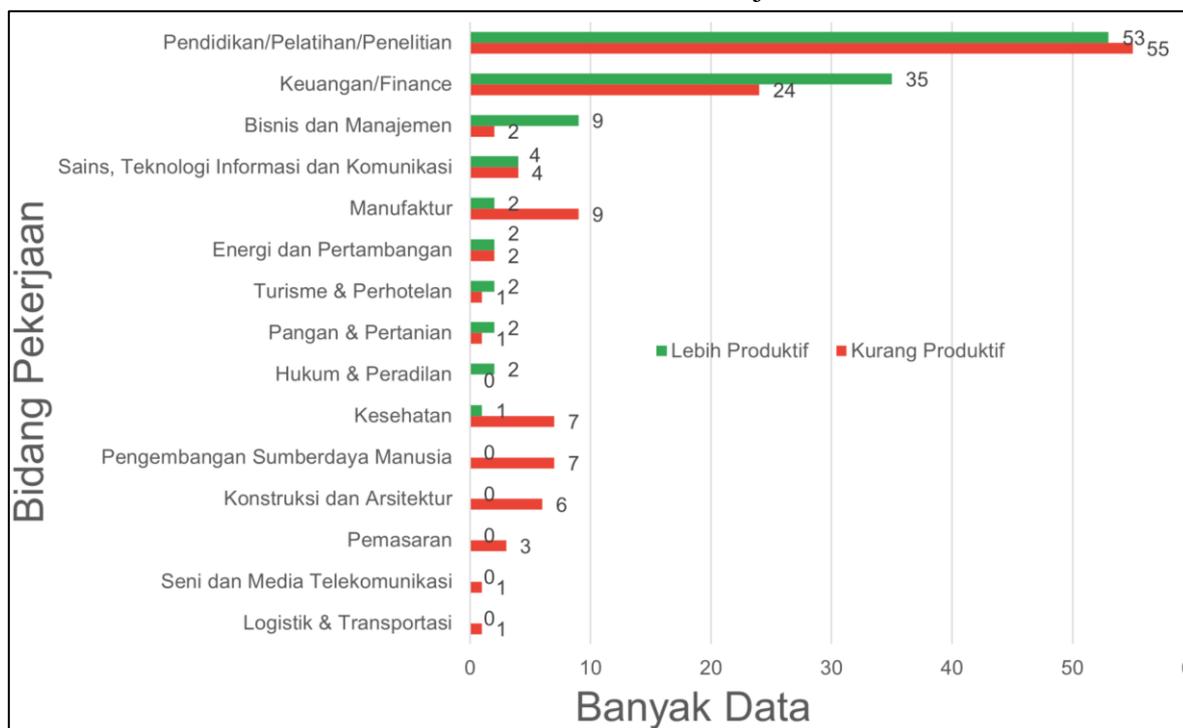
Dari 235 responden yang melaksanakan kebijakan Bekerja dari Rumah, secara umum 112 karyawan atau 47% menyatakan merasa lebih produktif dan sisanya, sebanyak 123 karyawan atau 53% menyatakan kurang produktif (Gambar 6). Hal ini dapat dimaklumi bahwa pada masa itu, kebijakan Bekerja dari Rumah diberlakukan bersamaan dengan kebijakan sekolah dari rumah juga. Banyak responden mengakui mengalami kebingungan untuk mengatur waktu dan kesibukan antara tanggung jawab pekerjaan dengan rumah tangga.

Berdasarkan bidang pekerjaan yang beragam, kebijakan Bekerja dari Rumah ini memberikan pengaruh yang berbeda bagi karyawan perempuan. Tercatat dari hasil survei, bidang pekerjaan yang lebih produktif jika dapat dikerjakan dari rumah adalah bidang Keuangan, Bisnis dan Manajemen, Turisme dan Perhotelan, Pangan dan Pertanian, Hukum dan Peradilan. Bidang pekerjaan ini bisa menjadi lebih produktif untuk dikerjakan dari rumah karena alat pendukung pekerjaan bisa tersedia di rumah dan kontrol pekerjaan dapat dilakukan dari jarak jauh. Detail jenis pekerjaan dan banyak data yang diperoleh dapat dilihat pada Gambar 7.



Gambar 6.

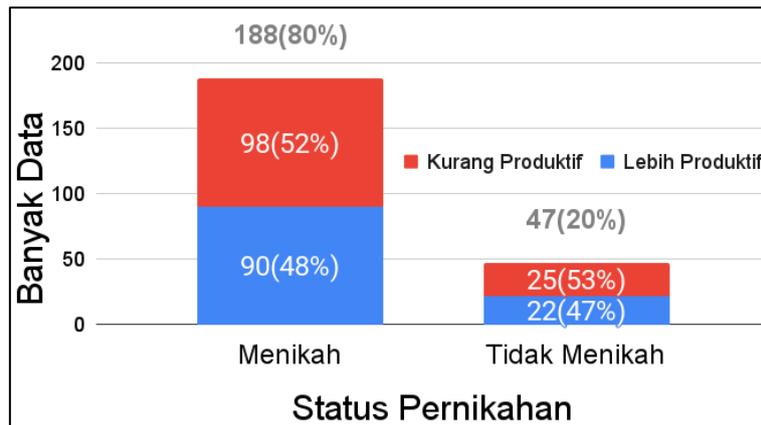
Perubahan Produktifitas setelah Bekerja dari Rumah



Gambar 7.

Perubahan Produktifitas Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Perubahan produktifitas ini dialami tidak saja oleh karyawan perempuan yang sudah menikah, namun juga ternyata dihadapi juga oleh karyawan perempuan yang belum menikah. Pada Gambar 8 dipaparkan data bahwa 80% dari 235 responden adalah karyawan perempuan yang sudah menikah dimana 52% dari total seluruh responden yang telah menikah diantaranya menyatakan kurang produktif selama bekerja dari rumah dan 48% sisanya menyatakan lebih produktif. Pada kelompok 20% dari 235 responden yang belum menikah ternyata terdapat lebih dari 50% yang juga menyatakan kurang produktif jika harus menjalani pekerjaannya dari rumah. Faktor-faktor penyebabnya, baik dari aspek pekerjaan atau rumah tangga, akan diuraikan pada sub-bab berikutnya.



Gambar 8.

Status Pernikahan dari Responden yang Bekerja dari Rumah

Faktor yang Menyebabkan Menurunnya Produktifitas Kerja

Pada bagian ini, faktor yang menyebabkan menurunnya produktifitas kerja para karyawan perempuan ini akan ditinjau dari dua aspek, yaitu aspek pekerjaan (Tabel 1) dan aspek rumah tangga (Tabel 2). Diberikan beberapa pilihan jawaban pada pertanyaan faktor dalam aspek pekerjaan dan aspek rumah tangga yang menyebabkan Menurunnya produktifitas kerja bagi karyawan perempuan. Lalu responden diberi kesempatan untuk memilih jawaban lebih dari satu pilihan dan juga memberikan opini selain jawaban yang telah disediakan.

Tabel 1.

Faktor dalam Aspek Pekerjaan yang Menyebabkan Menurunnya Produktifitas Kerja

Aspek Pekerjaan	Banyak Data	% (dari 123 responden yang merasa kurang produktif)
Kurangnya sumber daya yang tersedia di rumah untuk menyelesaikan pekerjaan	79	64,23
Kurangnya disiplin diri	45	36,59
Kurangnya sistem dari kantor untuk pengawasan dan pelaporan kerja	9	7,32

Beberapa faktor dalam aspek pekerjaan yang diutarakan selain pilihan jawaban di atas antara lain:

- Bidang kerjanya menuntut bertemu customer *face to face* sehingga kualitas pekerjaannya kurang maksimal jika tanpa tatap muka.
- Ketidakjelasan sistem pembelajaran.

- Kesulitan menerjemahkan pengajaran humanis dalam Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ), sehingga waktu sangat terkuras, dan produktifitas pengajaran jadi terbatas.
- Tumpang tindih pekerjaan dengan batas waktu yang tidak jelas.
- *Internet connection* yang tidak stabil.
- Kesulitan mengakses data yang disimpan di server kantor, sehingga menghambat, ketika harus bekerja dari rumah.
- Bekerja di bagian laboratorium yang tidak memungkinkan untuk pekerjaan laboratorium untuk dikerjakan di rumah.
- Waktu kerja yang tidak jelas batasnya.

Selanjutnya, faktor dalam aspek rumah tangga dijelaskan dalam tabel berikut ini.

Tabel 2.
Faktor dalam Aspek Pekerjaan yang Menyebabkan Menurunnya Produktifitas Kerja

Aspek Rumah Tangga	Banyak Data	% (dari 123 responden yang merasa kurang produktif)
Saya tidak punya asisten rumah tangga	52	42,28
Pembagian tugas yang tidak merata dalam membantu anak yang melaksanakan kegiatan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ)	41	33,33
Pembagian tugas mengurus rumah tangga yang tidak merata dengan pasangan	32	26,02
Meski pasangan sebenarnya bersedia mengurus, tapi anak hanya mau diasuh/diurus oleh saya	29	23,58
Pembagian tugas mengurus anak yang tidak merata dengan pasangan	25	20,33
Lingkungan sekitar rumah dan tetangga yang terlalu ramai yang mengganggu saya untuk bekerja	22	17,89
Anggota keluarga yang padat sehingga tidak memiliki ruang yang layak untuk bekerja	8	6,50
Pembagian tugas mengurus orang tua yang tidak merata dengan pasangan	7	5,69

Pilihan terakhir mengenai tanggung-jawab mengurus orang tua ini diberikan dengan mempertimbangkan masih banyaknya penduduk Lansia yang sekarang tinggal bersama keluarga dimana terdapat tiga generasi yang tinggal bersama dalam satu rumah

(<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2018/04/30/banyak-lansia-tinggal-dengan-anak-mantu-dan-cucu>).

Beberapa faktor dalam aspek rumah tangga lain yang dikemukakan responden adalah:

- Anak selalu cari perhatian, mengajak main karena merasa ibunya ada di rumah, jadi dikira tidak sedang bekerja.
- Keberadaan pasangan di rumah terkadang mendistraksi saya saat bekerja.
- Membagi waktu antara pekerjaan dengan membimbing anak melaksanakan kegiatan pembelajaran jarak jauh serta mengurus RT.
- Merantau sehingga kurangnya fasilitas penunjang bekerja dari rumah.
- Pengawasan kegiatan PJJ anak oleh orang tua, walaupun dilakukan secara bergantian dengan pembagian tugas yang sebanding, tetap saja baik istri maupun suami yang bekerja menjadi kurang produktif.
- Kurang istirahat karena adanya tambahan kewajiban mendampingi anak PJJ.
- Saya ingin mengurus anak-anak secara penuh kalau di rumah jadi pekerjaan lain saya kerjakan saat mereka tidur malam hari.
- Saya *single parent*, dengan kewajiban PJJ, mengikat waktu saya untuk menemani anak sekolah dari rumah.
- Suami selalu WFO (sejak awal pandemi), sementara saya WFH sekaligus mengasuh anak.

Faktor yang Menyebabkan Meningkatnya Produktifitas Kerja

Dengan cara yang sama, responden diberi pertanyaan juga mengenai faktor dalam aspek pekerjaan (Tabel 3) dan aspek rumah tangga (Tabel 4) yang menyebabkan meningkatnya produktifitas kerja mereka selama bekerja dari rumah. Mereka diperbolehkan untuk memilih lebih dari satu pilihan dan juga dapat memberikan opini lain.

Tabel 3.

Faktor dalam Aspek Pekerjaan yang Menyebabkan Meningkatnya Produktifitas Kerja

Aspek Pekerjaan	Banyak Data	% (dari 112 responden yang merasa lebih produktif)
Pengaturan waktu kerja yang lebih fleksibel	86	76,79
Menghemat waktu dan biaya perjalanan pergi dan pulang kantor	83	74,11
Di rumah saya tersedia sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan kantor	53	47,32
Menghemat waktu dan biaya untuk berpenampilan layak ke kantor (kosmetik dan baju-	48	42,86

baju)

Beberapa faktor lain yang diutarakan adalah:

- Pada saat yang sama bisa mengawasi anak-anak dan juga menyelesaikan tugas kantor.
- Tidak terganggu *chit chat* dengan rekan kerja.

Tabel 4.
Faktor dalam Aspek Rumah Tangga yang Menyebabkan Meningkatnya Produktifitas Kerja

Aspek Rumah Tangga	Banyak Data	% (dari 112 responden yang merasa lebih produktif)
Kemudahan menyelesaikan tanggung-jawab terhadap keluarga dan pekerjaan kantor	56	50
Pasangan yang mau bekerja sama mengurus rumah tangga	40	35,71
Tidak ada anak/orangtua/saudara yang <i>disable</i> yang harus diurusi	38	33,93
Saya punya asisten rumah tangga	29	25,89
Pasangan yang mau bekerjasama membantu anak yang melaksanakan kegiatan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ)	23	20,55
Pasangan yang mau bekerjasama mengurus anak	20	17,86
Pasangan yang mau bekerjasama mengurus orangtua	2	1,79

Untuk aspek rumah tangga, opini lain yang diberikan antara lain:

- Belum berkeluarga.
- Bisa bekerja sambil mengawasi dan mendampingi kegiatan anak sehari-hari. Sehingga rasa was-was meninggalkan anak ke kantor menjadi berkurang.
- Keluarga lebih memahami tingkat dan intensitas pekerjaan.
- Pekerjaan menyesuaikan dengan apa yang bisa dikerjakan karena berkaitan dengan lapangan.
- Anak sudah mandiri, tidak perlu dibantu belajar.
- Pengurusan saudara yang *disable* terbagi rata antara saya dengan suami.

Kebijakan dari Perusahaan dan Atasan yang Memengaruhi Produktifitas Kerja

Mengubah kebijakan bagi sekelompok karyawan memang tidak mudah. Namun jika hal ini dapat dilakukan, diharapkan produktifitas para karyawan perempuan ini dapat lebih meningkat sehingga dapat memberikan manfaat yang lebih baik bagi perusahaan/institusi tempat mereka bekerja. Berikut ini adalah faktor-faktor pendukung dari atasan (Tabel 5) atau perusahaan/institusi tempat mereka bekerja (Tabel 6) yang diperoleh oleh 112 responden yang merasa produktifitas mereka meningkat. Untuk pertanyaan ini, mereka juga diberi kesempatan untuk memilih lebih dari 1 pilihan jawaban.

Tabel 5.
Dukungan dari Perusahaan/Institusi untuk Meningkatkan Produktifitas

Dukungan dari Perusahaan	Banyak Data	%(dari 112 responden)
Gaji tetap dibayarkan	96	85,71
Pelatihan	22	19,64
Dukungan sumberdaya (biaya internet dan/atau listrik) yang diberikan per/bulan /	14	12,28

Tabel 6.
Dukungan dari Perusahaan/Institusi untuk Meningkatkan Produktifitas

Dukungan dari Atasan	Banyak Data	%(dari 112 responden)
Hubungan kerja yang baik	64	57,14
Pekerjaan yang dilakukan di rumah dapat dinegosiasikan dengan Atasan	48	42,86
Saran dan arahan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	45	40,18

Beberapa opsi jawaban lain yang diberikan oleh responden ini antara lain:

- Perusahaan atau atasan memberikan keleluasaan untuk mengatur jadwal Bekerja dari Rumah.
- Atasan terkadang tidak membolehkan karyawannya untuk bekerja di kantor kecuali untuk urusan yang sangat mendesak untuk menjaga agar tidak terpapar COVID-19.

Dari pemaparan hasil survei ini, diharapkan pihak perusahaan/institusi dapat menyesuaikan kebijakan yang mendukung karyawan perempuan ini dalam membagi tanggung jawabnya antara urusan keluarga dan pekerjaan. Jika karyawan perempuan ini mendapat dukungan yang baik dari perusahaan dan atasan di tempat kerjanya, maka produktifitas kinerjanya diharapkan dapat semakin meningkat juga.

4. SIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI

Situasi pandemi *COVID-19* memaksa banyak perusahaan/institusi mewajibkan karyawannya bekerja dari rumah. Kebijakan yang diterapkan ini membawa dampak besar bagi para karyawan perempuan khususnya yang sudah berumah-tangga karena dalam waktu yang bersamaan, insituti pendidikan sekolah dasar sampai pendidikan tinggi juga memberlakukan kebijakan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ). Peran ganda yang ditanggung oleh karyawan perempuan atau perempuan pekerja mengalami perubahan. Banyak penyesuaian waktu dan pembagian kerja yang terpaksa dilakukan oleh para karyawan perempuan ini.

Berbagai organisasi atau perusahaan dapat menjadikan penyajian data dari hasil survei daring ini sebagai dasar informasi dalam menyusun kebijakan yang lebih adaptif bagi karyawan perempuan mereka. Survei ini memberikan gambaran bahwa dua aspek utama penentu produktifitas karyawan yaitu aspek pekerjaan dan aspek rumah tangga ternyata dapat mempengaruhi produktifitas kinerja para karyawan perempuan selama mereka menjalankan kebijakan Bekerja dari Rumah. Apabila organisasi atau perusahaan mengharapkan karyawan perempuan mencapai produktifitas yang sama seperti halnya sebelum kebijakan bekerja dari rumah, maka peran ganda karyawan perempuan harus benar-benar dipahami. Hasil survei menunjukkan bahwa dari aspek pekerjaan, kurangnya sumber daya yang tersedia di rumah untuk menyelesaikan pekerjaan ternyata menjadi faktor yang menjadikan responden merasa kurang produktif selama bekerja dari rumah. Karena itu organisasi perlu mempertimbangkan untuk memberikan dukungan penyediaan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan di masing-masing bidang pekerjaan.

Dua aspek yaitu aspek pekerjaan dan aspek rumah tangga, secara simultan dan berkelindan mempengaruhi produktifitas kerja karyawan perempuan. Dua aspek tersebut menjadi bukti bahwa peran ganda karyaawa perempuan tetap ada bahkan semakin bertambah ketika bekerja dari rumah. Tanpa memahami interaksi dua aspek ini mustahil bagi organisasi dan perusahaan dapat berkontribusi mewujudkan *Society 5.0*.

Dengan kesimpulan tersebut, maka penelitian ini dapat dilanjutkan dengan menggali secara kualitatif bagaimana karyawan perempuan menyeimbangkan peran domestik dan peran publiknya yaitu bekerja. Selain itu studi eksperimental yang bertujuan mengidentifikasi teknologi informasi yang dapat membantu karyawan perempuan menyeimbangkan peran ganda tersebut juga akan sangat bermakna mewujudkan *Society 5.0*. Lebih lanjutnya, penelitian ini dapat diperluas dengan studi perbandingan antara situasi Bekerja dari Rumah yang dihadapi tahun lalu dengan situasi yang dihadapi setelah setahun lebih menjalani kebijakan Bekerja dari Rumah ini untuk mengevaluasi penerapan kebijakan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bardan, A.B. (2021). Kekhawatiran Lonjakan Kasus Covid-19 Pasca Lebaran Mulai Terasa, Puncaknya Juni Nanti. BusinessInsight (Online), (<https://insight.kontan.co.id/news/kekhawatiran-lonjakan-kasus-covid-19-pasca-lebaran-mulai-terasa-puncaknya-juni-nanti>, diakses 31 Mei 2021).

- BPS RI. (2020). Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia Februari 2020. BPS- Statistics Indonesia.
- Caesaria, S.D. (2021). Mau Tahu Pekerjaan yang Cocok di Era Society 5.0? Simak Ulasannya. Kompas.com (Online), (<https://edukasi.kompas.com/read/2021/01/12/142041671/mau-tahu-pekerjaan-yang-cocok-di-era-society-50-simak-ulasannya?page=all>, diakses 31 Mei 2021)
- Collins, C., Landivar, L.C., Ruppner, L., Scarborough, W.J. (2020). COVID-19 and the Gender Gap in Work Hours. *Gender, Work & Organization*, 28 (S1): 1-12
- Craig, L., Churchill, B. (2020). Dual-earner Parent Couple's Work and Care during COVID-19. *Gender, Work & Organization*, 28 (S1): 1-14
- Fukuyama, M. (2018). *Society 5.0: Aiming for a New Human-Centered Society*. Japan SPOTLIGHT, Special Article 2, July/August 2018
- Guy, B., Arthur, B. (2020). Academic Motherhood during COVID-19: Navigating our Dual Roles as Educators and Mothers. *Gender, Work & Organization*, 27 (5): 1-13
- Hidayat, M.W. (2020). Ini Perbedaan Revolusi Industri 4.0 dengan Society 5.0. Liputan 6 (Online), (<https://m.liputan6.com/tekno/read/4408526/ini-perbedaan-revolusi-industri-40-dengan-society-50>, diakses 31 Mei 2021)
- Jakaria, Mundzir, J. A., Riorini, S.V., Indarti, S.L., Chanifah, S., Yulistiyono, A. (2021). *Peningkatan Ekonomi Masyarakat menuju Era Society 5.0 ditengah Pandemi COVID-19*. Cirebon: Penerbit Insania
- Laily, R.N. (2020). Pekerjaan Bertambah Gara-gara Pandemi COVID-19, Ibu Rumah Tangga Sempat Stress. Merdeka.com (Online), (<https://www.merdeka.com/jatim/pekerjaan-bertambah-gara-gara-pandemi-covid-19-ibu-rumah-tangga-sempat-stres.html>, diakses 31 Mei 2021)
- Maulana, Y. (2021). Jabar Catat Angka Tertinggi COVID-19 Harian, Satgas: Perketat Prokes! Berita Jawa Barat, detikNews (Online), (<https://news.detik.com/berita-jawa-barat/d-5578944/jabar-catat-angka-tertinggi-covid-19-harian-satgas-perketat-prokes>, diakses 31 Mei 2021)
- Pratikto, H., Hurriyati, R., Suhartanto, E. (2019). *Pendidikan, Bisnis dan Manajemen Menyongsong Era Society 5.0*. Malang: Baskara Media
- Yuliardi, S. (2020). Era Society 5.0, Apa Bedanya dengan Industry 4.0? Warta Ekonomi.co.id (Online), (<https://www.wartaekonomi.co.id/read313729/era-society-50-apa-bedanya-dengan-industry-40>, diakses 31 Mei 2021).