

BAB I

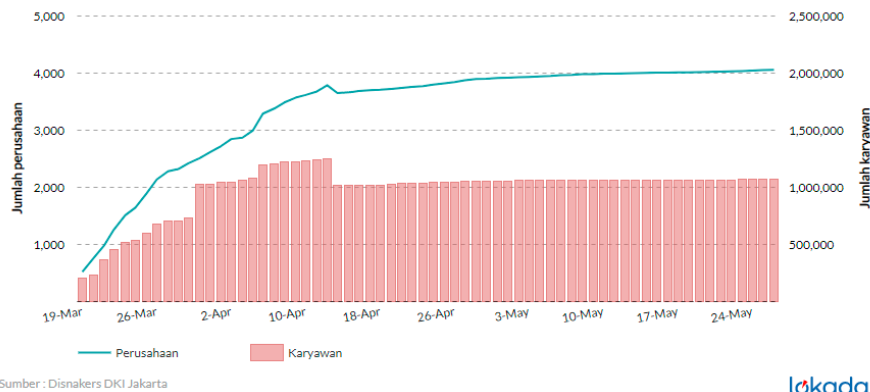
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada 31 Desember 2019 kota kecil Wuhan, Provinsi Hubei, Tiongkok terdeteksi virus baru yang dinamakan SARS-CoV-2, koronavirus 2019 atau disingkat COVID19 dan dengan cepat menyebar ke seluruh dunia dan dinyatakan sebagai kondisi pandemi dunia oleh *World Health Organization* (WHO) pada 11 Maret 2020. Dampak penyebaran virus COVID19 dirasakan global termasuk di Indonesia dan juga diprediksi akan membentuk ulang cara hidup manusia dan bagaimana industri serta organisasi bekerja. (Kramer & Kramer, 2020). salah satu perubahan paling signifikan dalam bisnis adalah pengenalan *Telework*, yang dapat didefinisikan sebagai pengaturan alternatif dimana, melalui penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), karyawan bekerja secara fisik jauh dari tempat kerja mereka. (Mele et al., 2021).

UJMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Perusahaan yang menerapkan WFH Jakarta, 2020
 Source: Disnaker DKI Jakarta, 2020



Gambar 1. 1 - Perusahaan yang menerapkan kebijakan Work from Home per 26 Mei 2020. (Disnaker DKI Jakarta 2020)

DKI Jakarta sendiri, menurut data tahun 2020 yang dihimpun oleh Lokadata terdapat minimal lebih dari 4000 perusahaan yang melaksanakan *Work from Home* ini (Lokadata, 2020), kebijakan *Work from Home* disarankan oleh WHO agar diadopsi dan diterapkan dalam kebijakan pemerintah dan industri sebagai salah satu langkah untuk menghentikan penyebaran virus sekaligus alternatif agar industri dan ekonomi tetap bisa berjalan seperti biasa (Dodi et al., 2021).

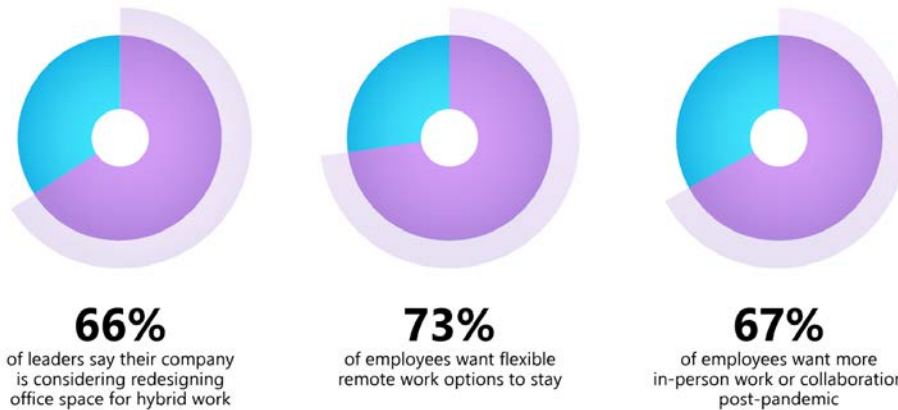
Sebelum terjadi pandemi, *Telework* tidak populer dan lambat untuk diimplementasikan, kelambanan ini terjadi karena kurangnya minat pengusaha untuk berinvestasi dalam teknologi dan praktik manajemen yang diperlukan untuk mengoperasikan *Telework*. Namun, *Telework* tiba-tiba mengalami peningkatan, karena kebijakan untuk melindungi orang dari virus Covid-19 dalam bentuk kebijakan *Work from Home* (Bérastégui, 2021), tetapi studi empiris hingga saat ini menunjukkan

bahwa di banyak negara di seluruh dunia sistem kerja *Teleworking* semakin populer di industri, dengan jumlah *Teleworkers* meningkat setiap tahunnya dan terus berlipat ganda setiap tahun (Raišienė et al., 2020). survei yang dilakukan oleh *PricewaterhouseCoopers (PwC)* menemukan 50% dari responden yang adalah pimpinan perusahaan berbagai sektor telah menerapkan WFH secara permanen (PricewaterhouseCooper, 2021), didukung juga oleh hasil survei dari Microsoft yang dilakukan oleh *Edelman Data x Intelligence*, sekitar 31,092 pekerja full time atau pekerja *self-employed* dari berbagai industri dengan responden dari berbagai negara antara 12 Januari 2021 sampai 25 Januari 2021 mengemukakan di Indonesia sendiri, 83% karyawan menginginkan opsi cara kerja jarak jauh yang fleksibel, nilai ini lebih tinggi dari jumlah pada survei global yang hanya 73% (Microsoft, 2021),



Survey karyawan global untuk tetap mempertahankan opsi kerja *Work from Home*

Sumber: Microsoft, 2021

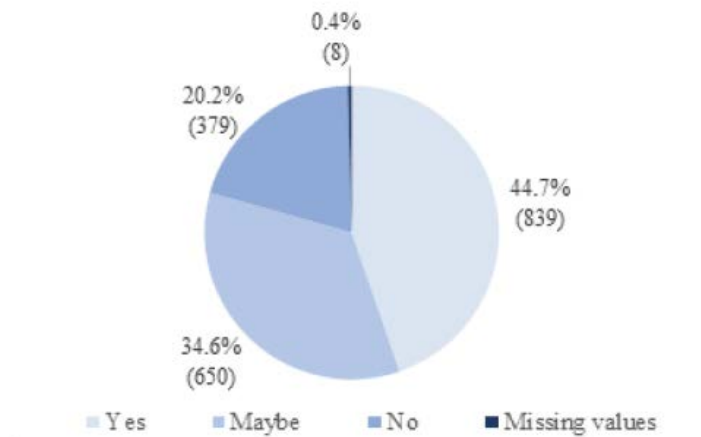


Gambar 1. 2 - The Work Trend Index survei yang dilakukan oleh Edelman Data x Intelligence. (Microsoft, 2021)

Work from Home akan tetap ada dan akan menjadi bagian integral dari keseluruhan proses operasional. Ini adalah waktu yang tepat agar perusahaan dapat bersiap menghadapi 'New Normal' (Bhatia et al., 2021). sekarang diakui secara luas bahwa kita tidak akan kembali ke keadaan normal sebelum COVID tetapi kemungkinan harus menyesuaikan diri untuk hidup dengan virus kedepannya.

Apa yang juga muncul adalah bahwa banyak perbaikan sementara yang dipicu oleh pandemi cenderung menjadi fitur permanen dalam kehidupan kita sehari-hari.(Chamberlain, 2022), Sebelum pandemi, Perusahaan bersaing ketat untuk menempati dan memiliki ruang kantor di pusat kota besar di seluruh dunia yang dianggap sangat penting untuk menunjang produktivitas, budaya, dan memberikan *value* lebih kepada *talent* mereka.

Saat pandemi terjadi, banyak orang terkejut dengan betapa cepat dan efektif teknologi untuk konferensi video dan bentuk kolaborasi digital lainnya diadopsi oleh banyak pihak dan hasilnya lebih baik dari yang dibayangkan. (Boland et al., 2020) Saat pandemi mempercepat penerapan *Telework*, perusahaan baru mulai menyadari bahwa pekerjaan kita yang sebelumnya dianggap harus dilakukan di tempat sebenarnya bisa dilakukan dari mana saja, ada banyak keuntungan untuk menggeser setidaknya beberapa tenaga kerja atau bahkan seluruhnya ke posisi kantor *virtual* secara permanen. (Sytch & Greer, 2020) 80% orang menyebutkan bahwa mereka menikmati WFH. 41% merasa mereka lebih produktif daripada sebelumnya. Banyak karyawan dibebaskan dari perjalanan panjang dan perjalanan, telah menemukan cara yang lebih menguntungkan untuk menginvestasikan energi itu, menghargai lebih banyak fleksibilitas dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja, dan menyimpulkan bahwa mereka menyukai WFH daripada tempat kerja. (Boland et al., 2020).



Gambar 1. 3 - Studi yang dilakukan Romao et al mengenai karyawan yang ingin melanjutkan *telework* di Portugal. (Romão et al., 2021)

Juga didukung oleh *case study* yang dilakukan di Portugal menemukan bahwa hampir 80% karyawan menyatakan ingin atau mempertimbangkan untuk melanjutkan *Telework* setelah pandemi mereda dan lebih dari 62% memilih *Telework* untuk menjadi permanen (Romão et al., 2021). Situasi kerja dari rumah di seluruh dunia yang dipicu oleh pandemi COVID-19 telah mengubah penilaian lama tentang WFH dan keadaan tidak akan benar-benar kembali seperti semula: banyak perusahaan yang telah mengatur staf mereka pada pola kerja *Teleworking* untuk kedepannya. (Bhatia et al., 2021).

Terdapat *research gap* khususnya di Indonesia, pada penelitian mengenai *Work-Life Balance*, *Work from Home*, *Work Stress* dan *Job Satisfaction* oleh Dodi et al, dilakukan pada tahun 2021 dimana proses WFH masih beradaptasi (Agustino et al., 2020), tetapi hipotesis Dodi et

al sudah dipatahkan pada beberapa penelitian terbaru mengenai hubungan antara Work from Home dan Work-Life Balance yang dilakukan pada tahun 2022 seperti pada penelitian (Tafisa & Yunani, 2022) dengan judul “Pengaruh Work from Home Terhadap Work Life Balance Karyawan Direktorat Human Capital Management PT Telkom Indonesia TLT Jakarta Selatan” mengemukakan hal yang berbeda dengan Dodi et al bahwa Work from Home dan Work-Life Balance memiliki hubungan yang signifikan dan positif, juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Srimulyani & Budi Hermanto, 2022) dengan judul “*Work-Life Balance Before and During Work from Home in a Covid-19 Pandemic Situation*” juga mengemukakan dimana para objek penelitian yaitu para pendidik merasakan peningkatan *Work-Life Balance* saat menjalankan *Work from Home* dalam situasi Covid-19, tetapi kedua penelitian diatas juga memiliki perbedaan bidang populasi dan responden sehingga belum ada studi khusus manajemen mengenai *Work from Home* dalam bidang hukum, menurut Buku Daftar Anggota Perhimpunan Advokat Indonesia (PERADI) yang diterbitkan pada tahun 2019, total keseluruhan anggota yang terdaftar sebanyak 35.504 orang (Hukumonline, 2020), hal ini menunjukkan betapa besarnya potensi bisnis dalam bidang hukum ini.

Indonesia sendiri, menurut *hukumonline.com* ada beberapa bentuk kantor hukum atau kantor advokat seperti,

1. Usaha perseorangan.

Kantor advokat yang dibentuk atau didirikan oleh satu atau lebih dari satu advokat tetapi tidak memiliki badan hukum.

2. Firma.

Kantor hukum dengan bentuk usaha permitraan dalam bidang komersial dalam usaha pelayanan/jasa yang didirikan dengan nama bersama oleh paling sedikit dua orang berdasarkan perjanjian Akta Notaris yang dibuat dalam Bahasa Indonesia dan para advokat yang menjadi sekutu bertanggung jawab secara tanggung renteng atau secara bersama-sama hingga harta pribadi di luar persekutuan (Pasal 18, KUHD, 1938).

3. Persekutuan perdata (*maatschap*).

Memiliki bentuk yang hampir sama dengan firma karena syarat pendirian persekutuan perdata sama dengan firma, perbedaannya adalah masing-masing advokat yang menjadi teman serikat bertindak sendiri dan bertanggung jawab secara pribadi (pasal 1642 KUHPer).

Selain kantor hukum ada juga pelayanan hukum lewat Lembaga Bantuan Hukum (LBH), perbedaan mendasar dari kantor hukum atau kantor advokat dengan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) adalah kantor advokat adalah firma atau persekutuan perdata (*maatschap*) yang didirikan oleh Advokat Indonesia dan memiliki tugas utama memberikan pelayanan jasa hukum kepada masyarakat (pasal 1 butir 4 Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. M.11-HT.04.02 Tahun

2004) sedangkan LBH adalah lembaga yang memberikan bantuan hukum tanpa menerima pembayaran honorarium atau *Pro Bono* (pasal 1 angka 6 PP No. 83 Tahun 2008 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pemberian Bantuan Hukum Secara Cuma-Cuma), Perbedaan mendasarnya juga adalah Kantor Advokat hanya bisa didirikan oleh Advokat dan berbentuk firma atau persekutuan perdata sedangkan LBH bisa didirikan oleh siapapun dan berbentuk yayasan.

Dilansir dari artikel daring *law360* yang dirilis pada tahun 2021 melihat bahwa ada beberapa firma hukum yang telah lama menganut budaya kerja jarak jauh seperti *FisherBroyles LLP*, *Hybrid law firm Rimon PC* dan *Potomac Law Group* yang memiliki area servis di US dan UK memiliki fenomena dimana jumlah karyawan dan pendapatan mereka melonjak pada tahun 2020, sebuah tren yang akan berlanjut pascapandemi karena para pengacara telah terbiasa dengan model kerja-dari-rumah dan pertumbuhan jumlah karyawan akan terus berlanjut karena semakin banyak pengacara yang terbiasa bekerja dari jarak jauh dan akan lebih banyak perusahaan hukum tradisional meninggalkan kantor fisik (Dong, 2021), artikel daring *lawyerist.com* yang adalah *website* tinjauan produk hukum dan panduan bisnis dari pakar industri juga mengemukakan bahwa menurut *Clio's Legal Trends Report 2021* menegaskan 79% klien di Amerika dan Kanada melihat opsi untuk bekerja dari jarak jauh dengan pengacara sebagai faktor penting saat menyewa pengacara. Lebih dari 50% menunjukkan preferensi kuat untuk

konferensi video. Klien menemukan kemudahan melakukan panggilan video alih-alih menghabiskan setengah hari mengemudi di pusat kota hanya untuk rapat, pemilik firma hukum akan mendapatkan keuntungan bisnis dari menciptakan tim *hybrid* atau cara kerja jarak jauh. (Lawyerist, 2022)



Gambar 1. 4 - Analisis Hasil Survei Dampak Covid-19 terhadap Pelaku Usaha (BPS, 2020)

Di Indonesia sendiri, dilansir dari Analisis Hasil Survei Dampak Covid-19 Terhadap Pelaku Usaha Jilid 2 yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik Nasional pada tahun 2020 (BPS, 2020) pada Gambar 1.4, 24% perusahaan di Indonesia memberlakukan *Work from Home* baik sebagian maupun seluruhnya untuk operasional mereka, termasuk dengan bidang hukum yang juga terdampak Covid-19 walaupun peneliti tidak mendapatkan angka pasti berapa jumlah kantor advokat yang memberlakukan WFH, tetapi dikutip dari dua buah media daring *kliklegal.com* dan *hukumonline.com* pada tahun 2020 mereka merilis artikel mengenai kantor advokat yang turut terkena dampak pandemi dan memberlakukan WFH, menurut (Kliklegal.com, 2020) Tidak hanya

untuk internal *law firm*, WFH juga diterapkan terhadap klien dan para pencari keadilan khususnya terkait agenda *meeting* maupun konsultasi secara tatap muka, pada artikel tersebut juga dikatakan bahwa Makarim & Taira S *Law Firm* yang berkantor di Jakarta Selatan, pengacara pada firma hukumnya tetap memberikan pelayanan kepada klien seperti biasa dengan komunikasi dilakukan melalui video atau *conference call*.

Didukung oleh artikel pada media daring *hukumonline.com* (Elnizar, 2020) yang menyatakan bahwa upaya WFH akibat pandemi Covid-19 ternyata memberikan dampak positif bagi *law firm* Assegaf Hamzah & Partners (AHP). Bono Daru Adji, *Managing Partner* AHP menyatakan terjadi peningkatan kinerja para personel mereka, senada dengan AHP, kantor tempat peneliti bekerja, Januar Jahja and Partners (JJP) juga memiliki pengalaman yang sama bahwa WFH memberikan dampak positif kepada karyawan seperti yang didapatkan dari wawancara singkat kepada beberapa karyawan di JJP bahwa mereka merasakan ada fleksibilitas dalam menentukan waktu bekerja dan istirahat sehingga tidak lebih stress dan terbebas dari stress selama perjalanan, juga bisa meluangkan lebih banyak waktu untuk mengurus rumah, tetapi pada beberapa karyawan memiliki *work-life balance* yang baik dan ada juga yang kurang baik karena jam bekerja yang tidak jelas, tetapi masih bisa ditarik kesimpulan bahwa WFH memberikan lebih banyak dampak positif kepada karyawan di JJP, dari sisi manajemen tidak ada perubahan signifikan baik dari *loss* dan *profit* perusahaan, tetapi terjadi

permasalahan pada ruangan kantor yang sudah disewa menjadi “mubazir”, sehingga peneliti berpendapat bahwa akan lebih baik jika beban biaya ruang fisik kantor ini bisa dihemat dan dialokasikan kepada pengayaan sistem kerja WFH bagi karyawan agar sistem kerja WFH menjadi lebih efektif dan diterapkan secara permanen dengan pertimbangan keseluruhan keuntungannya tetapi selama *Work from Home* ini diberlakukan belum ada sistem penilaian karyawan dan kontrol pekerjaan secara sistem sehingga semua pekerjaan masih didelegasikan lewat *email* oleh atasan dan dikerjakan sesuai dengan deadline lalu dicek oleh atasan sehingga muncul permasalahan disisi karyawan pekerjaan yang diberikan terlalu banyak, membutuhkan waktu bekerja yang lebih lama dan bagi perusahaan hasil yang diberikan terkadang tidak maksimal karena karyawan tidak bekerja pada satu tempat yang sama sehingga kontrol pekerjaan dan performa tidak bisa dilakukan maksimal.

Terdapat fenomena baru dikalangan Gen Milenial yang dilansir dari *Indonesia Millennial Report 2022* yang disusun oleh *IDN Research Institute*, 70% Milenial mengatakan bahwa mereka harus memiliki *work-life balance*. Angka tersebut serupa di seluruh kelas sosial-ekonomi dan gender, dengan perbedaan mencolok antara Milenial junior dan senior – dengan yang lebih muda menganggap *work life balance* lebih penting. (Utomo & Heriyanto, 2022) sehingga apabila *work-life balance* tidak terpenuhi maka karyawan akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan (Aryee et al., 2005)

1.2. Rumusan Masalah

Seluruh industri termasuk bidang hukum juga terdampak dengan kondisi pandemi ini dan turut menerapkan sistem kerja *Work from Home*, mempertimbangkan fenomena dampak positif *Work from Home* yang dialami oleh firma hukum di Indonesia yang didapatkan dari artikel daring (Elnizar, 2020) serta didukung kesuksesan yang didapatkan oleh beberapa firma hukum luar negeri yang telah mempraktikkan sistem kerja jarak jauh dan *hybrid* pada artikel daring (Lawyerist, 2022) dan (Dong, 2021) serta fenomena pada generasi milenial yang lebih mementingkan *work-life balance* serta sejalan dengan wawancara singkat peneliti agar *Work from Home* bisa dipertahankan dan dijadikan permanen dengan memperhatikan hambatannya seperti permasalahan kontrol kerja apabila dilanjutkan secara permanen dan berdasarkan pertimbangan seluruh keuntungannya baik bagi perusahaan dan karyawan dengan memperhatikan beberapa faktor yang *dimention* pada wawancara pendahuluan peneliti yaitu *Work-Life Balance*, *Work Stres*, dan kepuasan kerja sebagai indikator penilai tingkat kepuasan karyawan selama bekerja dirumah (Dodi et al., 2021), maka peneliti merumuskan permasalahan penelitian berikut ini:

- Apakah *Work from Home* mempengaruhi *Work-Life Balance*?
- Apakah *Work from Home* berpengaruh pada *Work Stress*?
- Apakah *Work from Home* berpengaruh pada *Job Satisfaction*?

- Apakah *Work from Home* berpengaruh pada keberhasilan *Permanent Telework*?
- Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh pada *Job Satisfaction*?
- Apakah *Work Stress* berpengaruh pada *Job Satisfaction*?
- Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh pada *Permanent Telework*?
- Apakah hambatan kontrol kerja bisa minimalisir apabila *Permanent Telework* diterapkan?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Deskriptif

Tujuan dari penelitian ini untuk menyelidiki beberapa faktor potensial antara fenomena yang terjadi yaitu budaya kerja *Work from Home* yang sudah berlangsung beberapa tahun kemarin dan juga faktor pengikutnya seperti *Work Stress* selama *Work from Home* dan *Work-Life Balance* yang dialami oleh karyawan selama *Work from Home* berlangsung dan juga *Job Satisfaction* yang dialami oleh karyawan sehingga memunculkan potensi keberlanjutan budaya kerja *Work from Home* ini menjadi budaya kerja *Telework* secara permanen dengan segala macam keuntungannya dengan cara penelitian kuantitatif.

1.3.2. Tujuan Struktural

Memahami hubungan struktural antar variabel:

- Pengaruh *Work from Home* dengan *Work-Life Balance*.
- Pengaruh *Work from Home* dengan *Work Stress*.

- Pengaruh *Work from Home* dengan *Job Satisfaction*.
- Pengaruh *Work from Home* dengan *Permanent Telework*.
- Pengaruh *Work-Life Balance* dengan *Job Satisfaction*.
- Pengaruh *Work Stress* dengan *Job Satisfaction*.
- Pengaruh *Job Satisfaction* dengan *Permanent Telework*.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian bermanfaat untuk memberikan gambar teoritis dan kontribusi untuk penelitian berikutnya serta manfaat praktis bagi dunia bisnis khususnya sebagai masukan bentuk baru dari cara kerja modern dan keuntungan manajemen dalam mengelola karyawan dan budaya kerja *Telework*. Untuk manfaat teoritis, penelitian ini memberikan model yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel *Work from Home*, *Work Stress* dan *Work-Life Balance* selama *Work from Home* dan juga *Job Satisfaction*, serta keinginan untuk beralih menjadi *Telework* secara permanen. Untuk manfaat praktikal, penelitian ini menyarankan bahwa budaya kerja *Telework* sudah semakin populer lewat implementasi *Work from Home* dan memiliki keuntungan yang patut untuk diperhitungkan untuk daya saing dalam bisnis dan pentingnya *Work-Life Balance*, *Work Stress*, *Job Satisfaction* dalam bekerja khususnya dalam konteks bidang industri jasa hukum di Indonesia.