

Kerja jarak jauh dan produktivitas karyawan: Mengevaluasi dampak jangka panjang dari *telecommuting* pasca Covid-19

Sumarno^{1*}, Karsim², Dwiyanto³, Fransiska Ekobelawati⁴, Ferdinandus Christian⁵

¹ Politeknik PGRI Banten, Banten, Indonesia

² Universitas Tanjungpura, Kalimantan Barat, Indonesia

³ Poltekbang Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

⁴ Institut Bisnis dan Ekonomi Indonesia, Kalimantan Barat, Indonesia

⁵ Universitas Ottow Geissler Papua, Jayapura, Indonesia

*) Korespondensi (e-mail: smuakhid@gmail.com)

Abstract

This study evaluates the long-term impact of telecommuting post-COVID-19 on employee productivity. With the increased adoption of telecommuting during the pandemic, companies worldwide have transformed work models, necessitating an assessment of this approach's sustainability. The study employs a literature review method, analyzing 74 articles published between 2020-2024. The study focuses on understanding the influence of telecommuting on productivity, employee well-being, and performance management strategies. The findings reveal that telecommuting offers benefits such as flexible working hours, improved work-life balance, and enhanced efficiency, particularly with adequate technological support. However, challenges such as limited communication, social isolation, and technostress pose significant barriers. To maximize the advantages of telecommuting, organizations need to provide proper technological infrastructure, training, and effective communication policies. A hybrid work model is recommended as a more flexible and inclusive approach to boost productivity while maintaining employee well-being. Telecommuting has the potential to become an integral part of modern, sustainable work strategies if managed with appropriate and adaptive policies that address employees' needs.

Keywords: Telecommuting, Employee Productivity, Remote Working, Long-term Impact.

Abstrak

Penelitian ini mengevaluasi dampak jangka panjang kerja jarak jauh (*telecommuting*) pasca pandemi COVID-19 terhadap produktivitas karyawan. Dengan meningkatnya adopsi *telecommuting* selama pandemi, perusahaan di seluruh dunia telah mengubah pola kerja, menimbulkan kebutuhan untuk menilai keberlanjutan model ini. Studi ini menggunakan metode literatur dengan menganalisis 74 artikel dari tahun 2020-2024. Fokus penelitian adalah memahami pengaruh *telecommuting* terhadap produktivitas, kesejahteraan karyawan, dan strategi manajemen kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *telecommuting* memberikan manfaat berupa fleksibilitas waktu, peningkatan keseimbangan kerja-hidup, dan efisiensi kerja, terutama dengan dukungan teknologi yang memadai. Namun, tantangan berupa keterbatasan komunikasi, isolasi sosial, dan teknostres menjadi hambatan yang perlu diatasi. Untuk memaksimalkan manfaat *telecommuting*, perusahaan perlu menyediakan infrastruktur teknologi, pelatihan, dan kebijakan komunikasi yang mendukung. Model kerja hybrid direkomendasikan sebagai pendekatan yang lebih fleksibel dan inklusif untuk meningkatkan produktivitas sekaligus menjaga kesejahteraan karyawan. *Telecommuting* memiliki potensi untuk menjadi bagian integral dari strategi kerja modern yang berkelanjutan jika dikelola dengan kebijakan yang tepat dan adaptif terhadap kebutuhan karyawan.

Kata kunci: Telecommuting, Produktivitas Karyawan, Kerja Jarak Jauh, Dampak Jangka Panjang.

How to cite: Sumarno, S., Karsim, K., Dwiyanto, D., Ekobelawat, F., & Christian, F. (2024). Kerja jarak jauh dan produktivitas karyawan: Mengevaluasi dampak jangka panjang dari *telecommuting* pasca Covid-19. *Journal of Management and Digital Business*, 4(3), 775–786. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i3.1265>



1. Pendahuluan

Pandemi COVID-19 yang terjadi pada awal 2020 menjadi katalisator perubahan besar dalam dunia kerja. Pembatasan sosial dan protokol kesehatan yang diterapkan di berbagai belahan dunia memaksa banyak perusahaan untuk mengadopsi sistem kerja jarak jauh atau telecommuting sebagai upaya menjaga operasional tetap berjalan (Riatmaja et al., 2024). Transisi mendadak ini mengubah cara kerja jutaan orang dan menjadi momentum bagi model kerja fleksibel untuk mendapatkan perhatian dan penerimaan yang lebih luas. Studi yang dilakukan oleh McKinsey & Company (2023) menunjukkan bahwa sekitar 70% perusahaan yang beralih ke kerja jarak jauh saat pandemi berencana untuk mempertahankan sebagian model ini bahkan setelah pandemi berakhir. Hal ini menunjukkan adanya minat yang besar dalam meneruskan pola kerja baru yang memberikan fleksibilitas lebih bagi karyawan (McKinsey Global Institute, 2023).

Fleksibilitas kerja jarak jauh memiliki berbagai kelebihan yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan secara signifikan. Beberapa studi menunjukkan bahwa banyak karyawan mengalami peningkatan produktivitas karena mereka dapat mengelola waktu kerja mereka dengan lebih baik, menghemat waktu, yang dihabiskan untuk perjalanan, dan bekerja di lingkungan yang lebih nyaman (Andreas & Tewu, 2023; Malayuja et al., 2022; Pratama & Raharjo, 2023). Tidak adanya biaya perjalanan untuk datang ke tempat kerja serta menyesuaikan jam kerja sesuai dengan kebutuhan pribadi berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Nauval et al., 2022). Namun demikian, transisi ini juga menghadirkan tantangan yang perlu diperhatikan, terutama terkait dengan dampak jangka panjang dari bekerja jarak jauh terhadap kesejahteraan mental dan sosial karyawan.

Namun terdapat kesenjangan digital dan akses terhadap teknologi. Studi yang dilakukan mengungkapkan bahwa tidak semua karyawan memiliki akses yang memadai terhadap teknologi atau ruang kerja yang nyaman di rumah mereka (Pasaribu & Anshori, 2021). Hal ini bisa mengakibatkan penurunan produktivitas pada kelompok tertentu yang kurang diuntungkan dalam aspek infrastruktur. Faktor seperti kecepatan internet, perangkat yang mendukung dalam bekerja, serta ruang pribadi yang cukup untuk bekerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja dari rumah (Setiawan & Fitrianto, 2021). Ketidakmerataan dalam akses ini menciptakan tantangan baru bagi perusahaan dalam menjaga standar produktivitas yang merata di seluruh karyawan mereka. Keberhasilan kerja jarak jauh sangat bergantung pada kualitas manajemen dan kepemimpinan dalam mendukung karyawan.

Meskipun manfaat kerja jarak jauh telah banyak dirasakan, masih ada tantangan besar dalam memastikan keberlanjutan dan efektivitas model ini dalam jangka panjang. Perusahaan perlu mengevaluasi berbagai aspek, mulai dari infrastruktur teknologi, kesejahteraan karyawan, hingga efektivitas komunikasi dan kolaborasi dalam tim. Dampak jangka panjang dari telecommuting juga perlu dievaluasi secara menyeluruh untuk menilai apakah produktivitas dan kesejahteraan karyawan, serta bagaimana cara mengatasi dampak negatif yang mungkin muncul. Studi ini bertujuan untuk

mengevaluasi dampak jangka panjang dari sistem kerja jarak jauh terhadap produktivitas karyawan setelah pandemi COVID-19 berakhir. Fokus penelitian ini adalah untuk menggali bagaimana model kerja fleksibel mempengaruhi kinerja karyawan, kesejahteraan mental, dan keterlibatan sosial mereka. Penelitian ini akan menggunakan studi literatur review untuk menyelidiki temuan-temuan terkait dan memberikan wawasan lebih dalam mengenai kelebihan dan kekurangan kerja jarak jauh, serta implikasinya bagi perusahaan dalam jangka panjang.

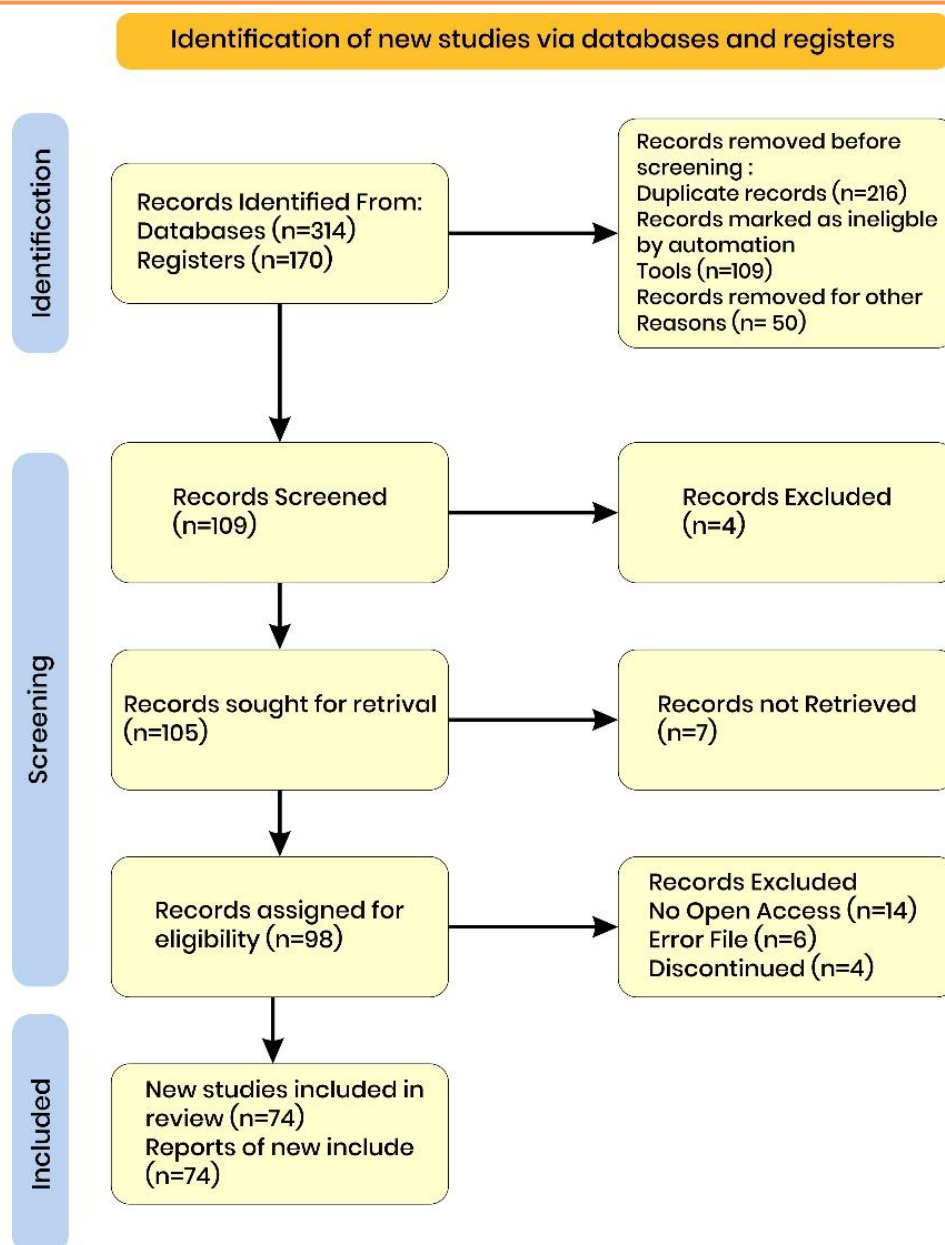
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik bagi perusahaan dalam merancang kebijakan kerja yang tidak hanya memaksimalkan produktivitas, tetapi juga menjaga kesejahteraan karyawan di era pasca-pandemi. Dengan begitu, perusahaan dapat mengembangkan model kerja yang lebih berkelanjutan, seimbang, dan responsif terhadap kebutuhan karyawan serta tantangan yang ada di masa depan. Penelitian ini dilakukan untuk menjawab tiga pertanyaan utama yang menjadi fokus dalam memahami kerja jarak jauh. RQ1, "Bagaimana produktivitas karyawan ketika bekerja jarak jauh?". RQ2, "Bagaimana kesejahteraan karyawan ketika bekerja jarak jauh?", RQ3, "Rekomendasi manajemen kinerja karyawan ketika bekerja jarak jauh"

2. Metode Penelitian

Metode studi literatur untuk penelitian ini akan melibatkan pengumpulan dan analisis sumber-sumber ilmiah yang relevan dengan tema kerja jarak jauh dan produktivitas karyawan. Studi literatur akan dimulai dengan meninjau penelitian terdahulu terkait telecommuting, terutama pada periode pasca-COVID-19, dengan fokus pada dampak jangka panjang terhadap produktivitas. Sumber yang akan digunakan meliputi jurnal akademik serta artikel dari database ilmiah terkemuka seperti Google Scholar. Studi ini juga akan mencakup penelitian yang membahas faktor-faktor seperti keseimbangan kehidupan kerja, penggunaan teknologi, dan manajemen kinerja dalam konteks kerja jarak jauh, serta bagaimana perubahan tersebut memengaruhi efisiensi dan kepuasan karyawan. Dengan mengkaji literatur yang ada, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tren, tantangan, dan peluang terkait kerja jarak jauh pasca-pandemi.

Table 1. Kriteria Inklusi untuk Peninjauan Literatur

Kategori	Kriteria Inklusi
Tipe Publikasi	Artikel ilmiah yang diterbitkan di https://scholar.google.com
Spesifikasi Jurnal	Jurnal internasional terkemuka dan jurnal nasional selama 6 tahun terakhir
Indeks Jurnal	Google Scholar, SINTA dan ICI
Tahun Publikasi	2020-2024
Negara Penelitian	Indonesia
Bidang	Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM),
Tipe Studi	Teoretis dan empiris
Kata Kunci	Telecommuting, Kerja Jarak Jauh, Covid-19, Pasca-Pandemi
Subjek	Karyawan



Gambar 1. Diagram Alir Prisma

Berdasarkan hasil pencarian studi ditemukan 484 artikel pada rentang tahun 2020-2024 yang membahas mengenai kerja jarak jauh (*work from home*), *telecommuting* dan produktivitas karyawan. Namun, sebanyak 216 artikel yang ditemukan merupakan artikel yang serupa, 109 artikel tidak memenuhi syarat dan 50 artikel dikeluarkan karena alasan lainnya yang menyisakan 109 artikel untuk masuk pada proses *screening*. Pada tahap *screening*, 4 artikel didiskualifikasi karena tidak memenuhi kriteria inklusi sehingga tersisa 105 artikel yang masuk pada proses selanjutnya. Pada tahap pencarian ulang diperoleh bahwa 7 artikel tidak tersedia secara online dan hanya 98 artikel yang bisa ditemukan. Selanjutnya, 98 artikel melalui proses pemeriksaan kelayakan yang menemukan bahwa 24 artikel didiskualifikasi karena tidak *open acces*, 6 file rusak dan 4 penelitian *discontinue*. Berdasarkan proses tersebut, maka artikel yang akan dikaji dalam penelitian ini hanya berjumlah 74 artikel.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini mengkaji 74 artikel yang membahas mengenai “kerja jarak jauh” yang dipublikasikan dengan indeks SINTA, Google Scholar dan ICI. Artikel-artikel ini membahas dari produktivitas karyawan, kesejahteraan, manajemen kinerja dalam mendukung kerja jarak jauh.

Table 2. Jumlah Artikel pertahun terindeks SINTA, Crossref, dan ICI

Tahun	Artikel	SINTA	Google Scholar	ICI
2020	16	4	5	7
2021	21	7	5	9
2023	24	11	8	5
2024	13	5	3	5
74				

Sumber: Google Scholar, SINTA dan ICI

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa publikasi paling banyak yang membahas mengenai kerja jarak jauh berasal dari tahun 2023 dengan jumlah 24 artikel. Pada umumnya artikel yang membahas mengenai kerja jarak jauh dipublikasikan pada jurnal yang terindeks SINTA dengan jumlah 27 artikel dari tahun 2020-2024.

Artikel yang menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif lebih banyak diterapkan dalam membahas mengenai produktivitas karyawan, kesejahteraan karyawan, dan manajemen karyawan ketika bekerja jarak jauh pasca pandemi Covid-19.

Table 3. Topik dan Sub Topik Publikasi Artikel Kerja Jarak Jauh

Topic	Sub Topic	Article
Produktivitas	Lingkungan Kerja	15
	Teknologi	8
	Fleksibilitas waktu kerja	13
Kesejahteraan Karyawan	Stress dan Burnout	6
	Kesehatan mental selama kerja jarak jauh	4
	Isolasi Sosial	4
Manajemen Kinerja Jarak Jauh	Pemanfaatan Teknologi dalam Pemantauan Kinerja	8
	Work Life Balance	7
	Tantangan komunikasi dan kolaborasi	9

Tabel 3. Menunjukkan sub topik yang paling banyak disoroti dalam mengkaji kerja jarak jauh diantaranya produktivitas, kesejahteraan karyawan dan manajemen kinerja jarak jauh. Topik pembahasan yang paling mendominasi dalam mengkaji topik kerja jarak jauh adalah lingkungan kerja yang kemudian diikuti fleksibilitas waktu.

3.2 Pembahasan

Produktivitas Karyawan

Kerja jarak jauh (Work from Home) selama pandemi COVID-19 terbukti memberikan dampak positif terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan banyak studi yang dianalisis, salah satu hasil utama yang muncul adalah bahwa kerja jarak jauh, terutama pasca COVID-19, menghasilkan peningkatan produktivitas yang signifikan di berbagai industri. Studi yang dilakukan (Putri, 2024) menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam konteks Work From Home diantaranya: 1). Keseimbangan kehidupan kerja; 2). Penghematan waktu dan energi; 3). Teknologi dan komunikasi; dan 4). Keinginan karyawan.

Penelitian yang dilakukan Kartika et al., (2021) menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu yang diberikan dalam sistem WFH mendorong peningkatan produktivitas, karena karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan minim gangguan dibandingkan saat berada di kantor. Produktivitas meningkat seiring dengan efektivitas penggunaan teknologi komunikasi dan koordinasi digital, seperti teleworking, telecommuting, serta platform daring (Fawziah & Irwansyah, 2020). Hal ini memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas dari rumah dengan dukungan teknologi modern. Faktor lain seperti work-life balance juga berperan penting, di mana WFH membantu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi, yang berujung pada penurunan stres dan peningkatan kepuasan kerja (Febriani et al., 2023).

WFH memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Fauzi et al., 2022). Work From Home memungkinkan karyawan untuk bekerja di luar kerangka waktu dan tempat yang biasanya ditentukan dalam jam kerja konvensional (Sitorus & Malau, 2023). Work From home mencakup fleksibilitas dalam jadwal kerja, jam kerja, dan pilihan lokasi kerja. Enam dari sepuluh responden di Asia Tenggara menyatakan bahwa mereka akan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka jika tidak diberikan fleksibilitas dalam bekerja (Hardiana et al., 2024). Dengan bekerja dari rumah, karyawan memiliki lebih banyak waktu untuk keluarga dan dapat mengurangi kelelahan akibat perjalanan ke kantor serta pengeluaran biaya transportasi dan akomodasi (Novalia & Marlina, 2023). Fleksibilitas ini, jika dikelola dengan baik, berpotensi meningkatkan produktivitas karyawan karena lingkungan yang lebih nyaman dan ritme kerja yang lebih fleksibel.

Kesejahteraan Karyawan

Kerja jarak jauh juga menimbulkan beberapa kendala yang apabila dibiarkan dalam jangka waktu yang lama akan berdampak negatif. Work From Home membuat minimnya pengawasan dari atasan dan keterbatasan interaksi dengan rekan kerja sering kali menghambat komunikasi dan kolaborasi yang efektif. Kondisi ini dapat menyebabkan penurunan kualitas pekerjaan dan produktivitas, terutama pada pekerjaan yang memerlukan koordinasi intensif antar tim (Novalia & Marlina, 2023). Beberapa studi menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa lebih produktif, mereka juga melaporkan peningkatan tingkat stres, kelelahan, dan perasaan terisolasi akibat kurangnya interaksi sosial di lingkungan kantor.

Pekerja jarak jauh mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja karena perbatasan yang semakin kabur antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal tersebut sering kali menjadi penyebab burnout akibat beban kerja yang berlebihan (Kartika et al., 2021). Tak hanya itu, distraksi yang sering muncul di rumah, seperti tugas domestik dan gangguan dari anggota keluarga, turut mempengaruhi fokus dan produktivitas karyawan yang bekerja jarak jauh (Novalia & Marlina, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Efenny et al., (2024) menunjukkan bahwa banyaknya gangguan kerja sehingga konsentrasi kerja terpecah seperti rengekan anak minta ditemani main (Efenny et al., 2024). Penelitiannya juga menemukan bahwa jam kerja fleksibel malah berdampak buruk yaitu tidak teratur jamnya kerja karena pada umumnya pekerja suka menunda pekerjaan serta terjadinya miskomunikasi antar pekerja karena terkadang sulit dihubungi.

WFH juga meningkatkan risiko isolasi sosial, yang berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis karyawan. kurangnya interaksi dan koordinasi antar anggota tim. Hal ini menyebabkan kesulitan dalam aliran informasi dan pengambilan keputusan yang memerlukan kolaborasi langsung. Minimnya interaksi tatap muka mengakibatkan perasaan kesepian dan menurunkan motivasi kerja (Novianti, 2024). Kesepian emosional menjadi salah satu dampak negatif WFH, terutama di masyarakat kolektivistis seperti Indonesia, di mana interaksi sosial memainkan peran penting dalam mendukung keseimbangan mental (Trisnasari & Wicaksono, 2021). Kerja jarak jauh dapat mengurangi interaksi sosial yang sebelumnya terjadi di lingkungan kantor. Isolasi ini dapat berdampak pada kesejahteraan mental karyawan, yang pada gilirannya bisa memengaruhi kinerja mereka dalam jangka panjang.

Faktor lain seperti kualitas teknologi yang digunakan, stabilitas internet memberikan pengaruh signifikan terhadap performa individu. Karyawan menghadapi tantangan berupa teknostres yang disebabkan oleh tuntutan penggunaan teknologi yang kompleks dan terus berkembang (Laura & Meidina, 2022). Karyawan mengalami kesulitan bekerja jarak jauh karena semakin kompleksnya teknologi yang digunakan (techno-complexity). Techonstress yang dialami oleh pekerja ketika kerja jarak jauh membuat penurunan produktivitas kerja (Ismail & Sekarsari, 2022). Kondisi ini diperburuk oleh ketersediaan dan perangkat jaringan internet yang tidak mendukung (Novalia & Marlina, 2023). Kesenjangan antara berbagai kelompok karyawan menjadi lebih jelas dalam konteks telecommuting. Karyawan yang memiliki ruang kerja yang memadai di rumah cenderung mengalami peningkatan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang berada di ruang yang kurang kondusif.

Penelitian juga menunjukkan bahwa produktivitas selama bekerja dari kantor (work from office atau WFO) cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan WFH. Hal ini disebabkan oleh komunikasi yang lebih efektif, pengawasan yang lebih ketat, serta fasilitas kerja yang lebih memadai di kantor. Interaksi langsung dengan rekan kerja dan dukungan manajemen juga membantu menjaga efisiensi dan disiplin kerja (Sitorus & Malau, 2023). Kurangnya interaksi dan koordinasi antar anggota tim juga menyebabkan kesulitan dalam aliran informasi dan pengambilan keputusan yang memerlukan kolaborasi langsung (Novianti, 2024).

Meskipun demikian, potensi WFH untuk meningkatkan produktivitas masih dapat dioptimalkan melalui dukungan teknologi dan kebijakan perusahaan yang tepat. Penyediaan infrastruktur teknologi yang memadai, pelatihan karyawan dalam manajemen waktu, serta sistem evaluasi kinerja yang transparan menjadi kunci keberhasilan implementasi WFH. Motivasi kerja dan keterikatan karyawan dengan perusahaan juga perlu diperkuat untuk memastikan produktivitas tetap terjaga meskipun bekerja dari rumah (Hardiana et al., 2024).

Manajemen Kinerja Kerja Jarak Jauh

Perubahan pola kerja dari Work From Office (WFO) ke Work From Home (WFH) dan kemudian menjadi Work from Anywhere (WFA) menuntut organisasi untuk siap mengakomodasi kebutuhan tersebut. Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di era pasca pandemi merupakan suatu keharusan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan SDM. Selain itu, organisasi dan SDM di dalamnya harus memiliki pola pikir untuk bertahan dan berkembang saat pandemi dan pasca pandemi, yang menunjukkan pentingnya adaptasi dalam MSDM (Feto & Puspa, 2024).

Pendekatan holistik yang terintegrasi diperlukan untuk memastikan produktivitas tetap terjaga sekaligus mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Langkah awal yang esensial adalah menyusun perencanaan kinerja dengan menetapkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang spesifik, terukur, realistis, berbasis waktu, serta relevan dengan tujuan strategis organisasi. SKP harus dirancang tidak hanya untuk mencapai hasil kerja individu tetapi juga untuk mendukung target organisasi secara keseluruhan (Rawinarno et al., 2023). Dukungan teknologi dan infrastruktur merupakan elemen krusial dalam mendukung keberhasilan WFH. Organisasi perlu memastikan bahwa setiap karyawan memiliki perangkat kerja yang memadai seperti laptop atau komputer, akses internet berkualitas, serta aplikasi digital seperti Zoom, Google Meet, atau Microsoft Teams. Teknologi ini tidak hanya berfungsi sebagai alat komunikasi tetapi juga menjadi platform untuk berbagi informasi, melaksanakan rapat, dan mengelola proyek secara efisien (Salman et al., 2024).

Selain itu, manajemen waktu menjadi aspek krusial dalam kinerja jarak jauh. Perusahaan harus membuat absensi online untuk memantau posisi pegawai (Rawinarno et al., 2023). Penyusunan jadwal kerja yang terstruktur, mencakup pembagian waktu untuk tugas utama, rapat daring, dan waktu istirahat, sangat penting (Sariani et al., 2020). Penerapan alat bantu seperti kalender digital atau aplikasi manajemen tugas dapat membantu pegawai mengatur prioritas dan menghindari penundaan (Novalia & Marlina, 2023). Pelatihan manajemen waktu dapat membantu karyawan mengatur tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik, sementara pelatihan keterampilan digital memastikan mereka dapat memanfaatkan alat kerja dengan optimal (Salman et al., 2024). Pengawasan dan evaluasi kinerja juga perlu dilakukan secara terstruktur. Pengawasan dilakukan melalui pendokumentasian dan evaluasi kinerja secara berkala, menggunakan indikator seperti kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Novalia & Marlina, 2023). Dokumentasi kinerja, baik harian, mingguan, hingga tahunan, memungkinkan

organisasi memonitor capaian secara periodik dan mengambil langkah-langkah korektif jika diperlukan. Merujuk pada PP No. 30 Tahun 2019 metode penilaian kinerja yang objektif seperti self-assessment, skala peringkat, atau pengamatan lapangan dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja dengan lebih adil dan akurat (Rawinarno et al., 2023).

Tantangan seperti kondisi kerja di rumah yang tidak memadai dan pengawasan yang berkurang, yang dapat berdampak negatif pada kinerja (Novalia & Marlina, 2023). Kowalski & Swanson (2005) mengungkapkan bahwa dukungan manajemen meliputi dukungan organisasi, kepemimpinan, kepemimpinan dan ruang kerja yang terkelola dengan baik (A. Maharani et al., 2021). Pengaturan ruang kerja yang nyaman di rumah juga perlu diperhatikan, sehingga karyawan dapat bekerja tanpa gangguan yang berarti (Rawinarno et al., 2023). Ruang kerja yang nyaman dengan lingkungan rumah yang kondusif memiliki pengaruh besar terhadap kenyamanan kerja jarak jauh (Novalia & Marlina, 2023). Manajemen kinerja karyawan juga menjadi lebih sulit dilakukan tanpa pengawasan langsung, sehingga membutuhkan metode evaluasi baru yang lebih berbasis hasil kerja (Novianti, 2024). Dibutuhkan kepemimpinan yang adaptif dan suportif sangat diperlukan dalam lingkungan kerja jarak jauh. Komunikasi yang efektif antara manajer dan pegawai mendukung sinkronisasi jadwal dan mencegah tumpang tindih tugas (Sariani et al., 2020). Tak hanya itu, pemimpin harus mampu memberikan motivasi, membangun kepercayaan, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif meskipun secara virtual. Organisasi juga perlu menerapkan program penghargaan dan insentif berbasis kinerja. Pengakuan atas pencapaian individu maupun tim tidak hanya meningkatkan rasa puas karyawan tetapi juga mendorong loyalitas dan keterlibatan mereka terhadap organisasi. Insentif ini dapat berupa bonus, sertifikat penghargaan, atau fleksibilitas tambahan seperti hari libur ekstra (Salman et al., 2024). Dengan mengintegrasikan semua elemen ini, organisasi dapat memastikan bahwa sistem WFH berjalan secara efektif, mendukung produktivitas, dan meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan. Strategi yang matang tidak hanya akan membantu organisasi mencapai tujuan bisnis tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adaptif terhadap perubahan. Dukungan moral dan psikologis dari atasan menjadi faktor kunci dalam menjaga semangat kerja karyawan selama WFH (N. P. Maharani et al., 2023).

4. Kesimpulan

Telecommuting pasca pandemi COVID-19 memberikan dampak positif dan negatif terhadap produktivitas karyawan. Keuntungan utama telecommuting meliputi fleksibilitas waktu, penghematan biaya perjalanan, dan kemampuan untuk menciptakan keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik. Faktor-faktor ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan di berbagai sektor. Namun, tantangan yang muncul mencakup komunikasi yang terbatas, isolasi sosial, kesulitan dalam kolaborasi tim, serta masalah teknis seperti ketergantungan pada teknologi dan akses internet. Guna mengoptimalkan manfaat telecommuting, perusahaan perlu memberikan dukungan berupa infrastruktur teknologi yang memadai, pelatihan keterampilan digital,

dan kebijakan manajemen yang fleksibel. Model kerja hybrid, yang menggabungkan kerja jarak jauh dengan kehadiran fisik di kantor, diusulkan sebagai solusi optimal untuk mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Pendekatan ini memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas sekaligus menjaga kesejahteraan mental dan sosial karyawan, menjadikannya model kerja yang berkelanjutan di masa depan. Telecommuting memiliki potensi besar untuk menjadi bagian dari strategi kerja modern yang efektif jika diterapkan dengan dukungan dan kebijakan yang tepat.

Reference

- Andreas, R., & Tewu, M. L. D. (2023). Analisis Risiko Pelaksanaan Work From Home Berbasis Iso31000 Bagi Para Pekerja Sosial Di Wilayah Kabupaten Jayapura. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(3), 1217–1223.
- Efenny, Z., Sunarto, S., & Alamsyah, A. (2024). Evaluasi Pelaksanaan Work From Home (Wfh) Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai (Djbc) Sumatera Bagian Timur. *Jurnal Pemerintahan Masyarakat Desa*, 1(4), 44–61. <https://migrasi.alfajrfoundation.com/index.php/JPM>
- Fauzi, A., Satris, R., & Estiningsih, E. (2022). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Dan Produktivitas Karyawan Di Masa Pandemi Covid 19. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 204–219. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.309>
- Fawziah, S. A., & Irwansyah, I. (2020). Telecommuting/Teleworking – Work From Home – Sebagai Solusi Efektif Mobilisasi Kerja. *Jurnal Infortech*, 2(1), 69–77. <https://doi.org/10.31294/infortech.v2i1.7941>
- Febriani, W. A., Soetjipto, B. E., & Churiyah, M. (2023). Systematic Literature Review Dan Analisis Bibliometrik Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Ganaya : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 6(3), 539–556. <https://doi.org/10.37329/ganaya.v6i3.2402>
- Feto, Y. W. N., & Puspa, T. (2024). Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia Setelah Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 4(1), 789–794. <https://doi.org/10.25105/jet.v4i1.16893>
- Hardiana, Y., Setiawan, G., & Yulianti, P. (2024). Sebuah analisis bibliometrik tentang fleksibilitas kerja di asia tenggara. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(6), 7057–7069. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i6.10340>
- Ismail, V. Y., & Sekarsari, M. (2022). Produktivitas Remote Working: Adaptasi Karyawan Terhadap Technostress dan Work Life Balance. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 1015–1025.
- Kartika, L., Indrawan, R. D., & Jayawinangun, R. (2021). Analisis Efektivitas Program Work From Home (Wfh) Berbasis Outcome Masa Pandemi Covid-19. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 7(3), 338. <https://doi.org/10.30998/jabe.v7i3.8568>
- Laura, N., & Meidina, D. W. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan IT yang melakukan WFH: Mediasi kesejahteraan di tempat kerja. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 27. <https://doi.org/10.33603/jibm.v6i1.6281>

- Maharani, A., Kusardi, D., & Ayu, M. (2021). Kinerja Karyawan Dilihat Dari Kepemimpinan, Dukungan Perusahaan Dan Praktik Bekerja Dari Rumah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 84–97. <https://doi.org/10.38043/jimb.v6i2.3209>
- Maharani, N. P., Bangsawan, S., & Mahrinasari MS. (2023). The Effect of Celebrity Endorsement and Parasocial Interaction on Somethinc Products Purchase Decisions. *Journal Of Economics, Finance And Management Studies*, 06(10). <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i10-14>
- Malayu, J., Sahputra, N., & Alfirah, A. (2022). Pengaruh Work From Home Dan Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pajak Di Kpp Pratama Lubuk Pakam. *Prosiding Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dharmawangsa*, 1(1), 32–37. <https://doi.org/10.46576/prosfeb.v1i1.34>
- McKinsey Global Institute. (2023). *How hybrid work has changed the way people work, live, and shop*. <https://www.mckinsey.com/mgi/our-research/empty-spaces-and-hybrid-places-chapter-1>
- Nauval, A., Liswandi, L., & Kuntadi, Y. A. (2022). Pengaruh Work From Home, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(3). <https://doi.org/10.58258/jime.v8i3.3580>
- Novalia, T., & Marlina, L. (2023). Dampak kebijakan work from home terhadap kinerja pegawai pasca pandemi covid-19. *Jurnal ekonomi bisnis dan manajemen (EKO-BISMA)*, 2(2), 212–221. <https://doi.org/10.58268/eb.v2i2.63>
- Novianti, L. (2024). Analisis Teoritis Tren Work From Home di Era Digital: Kelebihan dan Kekurangan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(1), 31–40. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i1.656>
- Pasaribu, J., & Anshori, M. I. (2021). Penerapan Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia). *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(3), 409–423. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i3.193>
- Pratama, M. A., & Raharjo, S. T. (2023). Kenyamanan Lingkungan Kerja Work From Anywhere Meningkatkan Produktivitas Pekerja. *JURNAL SOSIAL EKONOMI DAN HUMANIORA*, 9(4), 563–571. <https://doi.org/10.29303/jseh.v9i4.443>
- Putri, N. K. D. S. (2024). *Pengaruh Pengembangan Karir, Komunikasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan New Moon Café Kedonganan Badung*. [Undergraduate Thesis]. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Rawinarno, T., Setyoko, H., Widiarto, A., & Alynudin, S. (2023). Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Berbasis Bekerja Dari Rumah (Work From Home). *NIAGARA Scientific Journal*, 15(1), 113–129. <https://doi.org/10.55651/juni.v15i1.21>
- Riatmaja, D. S., Rahmi, S., Wulandar, F. W., Azizah, N., Sitopu, J. W., & Amrullah, Y. A. (2024). Fleksibilitas dan Ketangguhan: Pandemi COVID-19 telah Mendorong Organisasi untuk Menjadi Lebih Fleksibel, dengan Menerapkan Opsi Kerja Jarak Jauh, Jam Kerja yang Lebih Fleksibel, dan Skema Kerja Hybrid. *Indonesian Research Journal of Education*, 4(4), 1155–1161.

<https://doi.org/10.31004/irje.v4i4.1161>

- Salman, R. S., Tahir, R., & Muttaqin, Z. (2024). Sistem Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT ABC. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2), 199–209. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/58714>
- Sariani, N. L. P., Sudiartini, N. W. A., Suryathi, N. W., & Utami, N. M. S. (2020). Strategi Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Selama Work From Home. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen (Senima)*, 5, 623–638.
- Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3229–3242. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1224>
- Sitorus, H., & Malau, H. (2023). Analisis Pengaruh Bekerja dari Rumah dan Bekerja dari Kantor terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 5(1), 119–130. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v5i1.7340>
- Trisnasari, S. A., & Wicaksono, D. A. (2021). Pengaruh Loneliness terhadap Job Stress Pekerja Work from Home (WFH) pada Masa Pandemi Covid-19. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1218–1226. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28444>