



DOI: <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v4i1>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Menuju Pola Kerja WFH: Mempersiapkan Sumber Daya Manusia

Sonya Sidjabat¹, Okin Ringan Purba², Osman Arofat³, Alfais Amin Darmawan⁴
Mochamad Reza Pribadi⁵.

¹Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, sonyasidjabat@gmail.com

²Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, okinpurba@gmail.com

³Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, arofat812@gmail.com

⁴Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, alfaisamin@gmail.com

⁵Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, rezaaviation208@gmail.com

Corresponding Author: sonyasidjabat@gmail.com¹

Abstract: *The work paradigm has been changed by the Covid-19 pandemic, including in Indonesia. The Work From Home (WFH) work method offers a flexible way to stay productive despite social restrictions. In this article, the preparation of human resources (HR) is crucial to cope with the unscheduled work pattern (WFH), including an understanding of information technology, time management, and virtual communication. Studies show that WFH makes working time more flexible, but they also present problems such as lack of coordination and limited access to technology. Human resources (HR) can effectively adapt to WFH work patterns, improving individual and organizational performance, by using appropriate training strategies and provision of supporting infrastructure. In this article, a hybrid approach is essential as a long-term solution to optimize work-life balance.*

Keyword: *Work From Home, Human Resources, Work-Life Balance.*

Abstrak: Paradigma kerja telah diubah oleh pandemi Covid-19, termasuk di Indonesia. Metode kerja *Work from Home* (WFH) menawarkan cara yang fleksibel untuk tetap produktif meskipun ada batasan sosial. Dalam artikel ini, persiapan sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk menghadapi pola kerja tanpa jadwal (WFH), termasuk pemahaman tentang teknologi informasi, manajemen waktu, dan komunikasi virtual. Studi menunjukkan bahwa WFH membuat waktu kerja lebih fleksibel, tetapi mereka juga menghadirkan masalah seperti kurangnya koordinasi dan keterbatasan akses teknologi. Sumber daya manusia (SDM) dapat secara efektif beradaptasi dengan pola kerja WFH, meningkatkan kinerja individu dan organisasi, dengan menggunakan strategi pelatihan yang tepat dan penyediaan infrastruktur pendukung. Dalam artikel ini, pendekatan hybrid sangat penting sebagai solusi jangka panjang untuk mengoptimalkan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan.

Kata Kunci: WFH, SDM, Keseimbangan Kehidupan Kerja

PENDAHULUAN

Skema *Work from Home* (WFH), yang dimulai di Eropa pada tahun 1950, telah ada sejak saat itu. Bekerja dari jarak jauh, atau *telecommuting*, berasal dari istilah “teleworking” dan bertujuan untuk mengurangi kemacetan dan konsumsi energi. Huuhtanen, (1997) mendefinisikan *telecommuting* sebagai pekerjaan di mana karyawan menggunakan perangkat teknologi yang jauh dari kantornya. Derossette & Francisco, (2016) juga menyatakan, karyawan yang bekerja untuk Perusahaan atau organisasi dan Sebagian atai seluruhnya melakukan pekerjaan mereka di luar kantor melalui penggunaan perangkat teknologi dikenal sebagai *telecommuting*.

Mungkasa, (2020) melihat telecommuting sebagai model untuk mengelola pekerjaan jarak jauh sebagian atau sepanjang waktu jika ada teknologi yang tersedia. Pertama, fleksibilitas waktu kerja, adalah salah satu jenis *telecommuting* yang paling umum. Kedua, fleksibilitas tempat kerja. Pengaturan kerja yang flkesibel pada dasarnya bertujuan untuk memberi karyawan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka tanpa dibatasi oleh waktu atau lokasi tempat mereka bekerja (Ham & Etikariena, 2022).

Kejadian pandemi COVID-19 mengubah pola perilaku masyarakat secara langsung menjadi adaptasi kebiasaan baru. Secara umum, PkM tentang kerja jarak jauh, juga dikenal sebagai WFH, telah dilakukan secara signifikan di banyak kota di Indonesia, termasuk Jakarta. Sebagian besar PkM berfokus pada dampak WFH terhadap lanskap kinerja pada karyawan, baik karyawan pemerintah maupun karyawan swasta (Dharma, 2021).

Presentasi PkM “Menuju Pola Kerja WFH: Mempersiapkan Sumber Daya Manusia” mengeksplorasi pertimbangan utama dan strategi untuk secara efektif mentransisikan tenaga kerja organisasi ke model kerja jarak jauh (kerja dari rumah), dengan fokus pada aspek sumber daya manusia yang penting.

Dosen Institut Transportasi dan Logistik Trisakti melakukan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan pada hari Sabtu, tanggal 12 April 2025, waktu: 09.30 – 10.00 WIB. CV Odis Olahdata Integra Solusindo Consultant, Survey, Training, Data Processing adalah mitra dalam pengabdian kepada masyarakat yang diadakan melalui pertemuan *zoom online*.

<https://us05web.zoom.us/j/85009915731?pwd=tbrxNqRrOTLPPvur6dPpAbDbII3PIX.1>

Pentingnya persiapan WFH ini dimaksudkan agar:

1. Kesiapan Perangkat Kerja. Pastikan perangkat kerja seperti komputer, internet, dan alat penunjang lainnya telah siap digunakan untuk mendukung produktivitas kerja dari rumah.
2. Lingkungan Kerja yang Nyaman. Persiapkan lingkungan kerja yang tenang, bebas dari gangguan, dan ergonomis untuk mendukung fokus dan konsentrasi selama bekerja dari rumah.
3. Manajemen Waktu yang Efektif. Ciptakan jadwal kerja yang teratur, batasi waktu istirahat, dan kelola tugas-tugas dengan baik untuk menjaga produktivitas selama WFH.
4. Komunikasi yang Terjaga. Pastikan komunikasi dengan rekan kerja, atasan, dan klien tetap terjaga melalui pemanfaatan alat komunikasi digital yang tersedia.
5. Kesejahteraan Mental. Perhatikan kesehatan mental dengan melakukan aktivitas penunjang kesejahteraan, seperti olahraga, meditasi, atau hobi untuk menjaga stamina selama WFH.

METODE

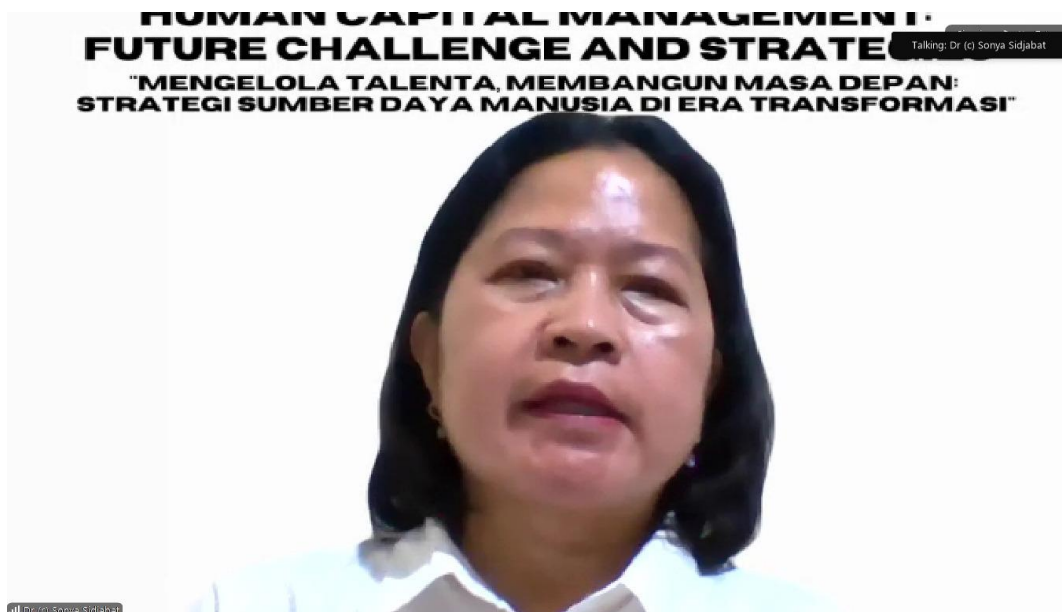
Berikut ini adalah prosedur dan langkah-langkah yang digunakan untuk melaksanakan pengabdian ini:

1. Tahap Perencanaan. Mengunjungi CV Odis Olahdata Integra Solusindo Consultant, Survey, Training, Data Processing untuk melakukan survei dan melihat apakah presentasi PkM ini memenuhi kebutuhan. Setelah itu, tim pelaksanaan membuat proposal sesuai dengan masalah dan tujuan yang ingin dicapai.

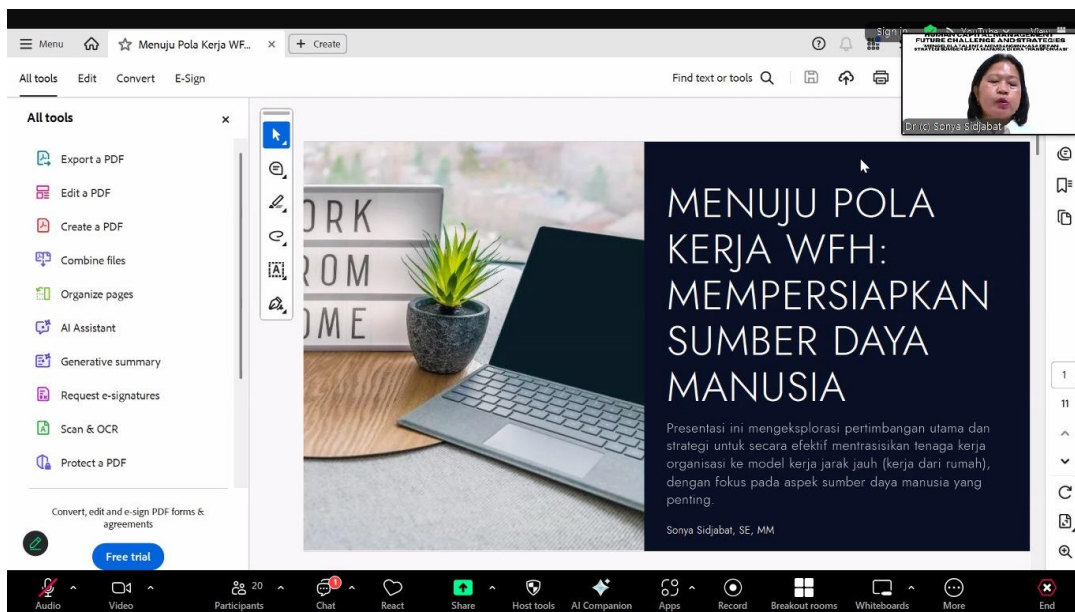
2. Pelaksanaan Kegiatan: PkM dilaksanakan pada hari Sabtu, 12 April 2025. Kegiatan dilakukan secara *online* melalui *Zoom Meeting*. Peserta webinar yang hadir sebanyak 165 orang. Materi webinar berisi tentang mengeksplorasi pertimbangan utama dan strategi untuk secara efektif mentransisikan tenaga kerja organisasi atau perusahaan ke model kerja jarak jauh (kerja dari rumah), dengan fokus pada aspek sumber daya manusia yang penting.
3. Metode atau cara yang dipakai adalah 1. Metode ceramah yaitu penyebaran materi pembelajaran secara lisan kepada sekelompok orang untuk mencapai tujuan pembelajaran tertentu dalam jumlah yang relatif besar. 2. Tanya jawab adalah jenis presentasi materi di mana semua pendengar memiliki kesempatan untuk mengajukan pertanyaan kepada pembicara untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan mereka dan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang materi.



Gambar 1. Poster kegiatan Webinar MSDM #2



Gambar 2. Aktivitas menyajikan materi

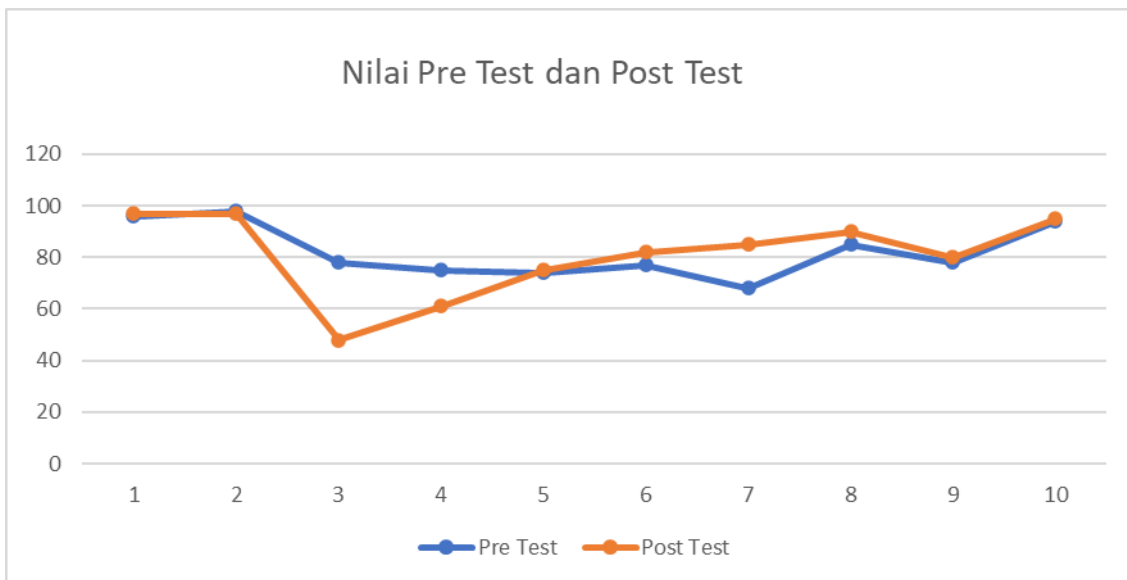


Gambar 3. PPT Materi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah kegiatan selesai, penilaian dilakukan untuk mengetahui hasilnya sebagai berikut:

1. Penilaian kehadiran. Jumlah peserta yang hadir adalah 55 peserta. Seluruh hadirin menghadiri sosialisasi mulai pukul 09.30 dan diakhiri pukul 10.00 WIB pada tanggal 12 April 2025, hari Sabtu. Kegiatan dilaksanakan dengan baik dan lancar. Seluruh hadirin antusias, semangat, dan tidak malu-malu bertanya setelah materi selesai disampaikan oleh pemateri.
2. Evaluasi akhir kegiatan. Dalam kegiatan ini, hadirin dibagikan *pre-test* sebelum kegiatan dimulai dan *post-test* setelah aktivitas selesai. Hasil soal *pre-test* dan *post-test* mencapai temuan yang signifikan.



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pre Test	96	98	78	75	74	77	68	85	78	94
Post Test	97	97	48	61	75	82	85	90	80	95

Gambar 4. Nilai Pre Test dan Post Test

Tabel 1. Skala penilaian evaluasi

Ukuran Derajat	Keterangan
1	Amat Jelek
2	Jelek
3	Bagus
4	Amat Bagus

Gambar 4 menunjukkan tingkat kesenangan peserta terhadap aktivitas pemandu, dengan nilai yang baik pada 67% dan nilai amat baik pada 33% dari peserta yang datang. Peserta memberi nilai baik dan sangat baik karena mereka perhatian, ramah, dan sopan. Peserta menasihati fasilitator untuk tidak terburu-buru memberikan penjelasan selama pendampingan.

KESIMPULAN

Kerja dari rumah memiliki keuntungan dan tantangan tersendiri. Dari sisi positif, *Work From Home* (WFH) dapat meningkatkan fleksibilitas waktu, efisiensi biaya dan waktu perjalanan, serta membantu pekerja mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Banyak karyawan juga melaporkan peningkatan produktivitas karena lingkungan kerja yang lebih nyaman dan minim gangguan.

Namun, terdapat pula tantangan, seperti risiko menurunnya komunikasi dan kolaborasi tim, rasa isolasi sosial, serta kesulitan dalam memisahkan urusan pribadi dan pekerjaan. Selain itu, manajemen waktu dan disiplin diri menjadi faktor penting untuk menjaga kinerja tetap optimal.

Secara keseluruhan, efektivitas *Work From Home* (WFH) tergantung pada jenis pekerjaan, budaya organisasi, serta kemampuan individu mengatur diri dan beradaptasi dengan teknologi. Kombinasi sistem *hybrid* (gabungan kerja di kantor dan di rumah) sering dianggap sebagai solusi paling seimbang.

Hasil post-test menunjukkan bahwa para peserta memahami materi yang diberikan oleh narasumber. Para peserta melaporkan kepuasan sebesar 67%.

REFERENSI

- Aurelika, C., & Verawati, D. M. (2022). Analisis Reward System Terhadap Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja. *Jurnal EMBIS*, 3(1), 65–72.
- Brilhante, O., & Klaas, J. (2018). Green city concept and a method to measure green city performance over time applied to fifty cities globally: Influence of GDP, population size and energy efficiency. *Sustainability* (Switzerland), 10(6). <https://doi.org/10.3390/su10062031>
- Derossette, Z. G., & Francisco, S. (2016). *a S 3G*. May.
- Conty, A. F. (2018). The Politics of Nature: New Materialist Responses to the Anthropocene. *Theory, Culture and Society*, 35(7–8), 73–96. <https://doi.org/10.1177/0263276418802891>
- Dharma, P. (2021). Exploration Study Of The Impact Of Working From Home (Wfh) On Employee Performance During The Covid-19 Pandemic. *Airlangga Development Journal*, 5(2), 101. <https://doi.org/10.20473/adj.v5i2.32050>
- Ferllianto, A., & Saputra, A. (2023). Motivasi kinerja dan disiplin kinerja terhadap Sumber Daya Manusia Manajemen Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 188–194. <https://doi.org/XX..XXXXX/Jimea>
- Ham, P. M., & Etikariena, A. (2021). Karyawan inovatif menghadapi COVID-19: Bagaimana peran pengaturan kerja fleksibel, beban kerja, dan keterikatan kerja? *Jurnal Psikologi Ulayat*, 9, 4–22. <https://doi.org/10.24854/jpu204>

- Hasibuan H Malayu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). PT Bumi Aksara.
- Huuhtanen, P. (1997). *The health and safety issues for teleworkers in the European Union: consolidated report* (European F). Dublin.
- Jalal, Hasanudin Kasim, Akhiruddin, Muh Reski Salemuddin, Sriwahyuni, & Hasanuddin. (2023). The Impact of Socio-Economic Status on Teachers' Performance in SMP Negeri 2 Parigi Gowa Regency. *IJOLEH: International Journal of Education and Humanities*, 2(1), 75–84. <https://doi.org/10.56314/ijoleh.v2i1.131>
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran. *Bappenas Working Papers*, 3(1), 1–32. <https://doi.org/10.47266/bwp.v3i1.52>
- Pelealu, D. R. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Total Quality Management Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 695–701. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/view/12482>
- Susanti, E. N., Tanjung, R., Lestari, L., Ashari, E., & Arianto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 608–618. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i3.3864>
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>