

Tantangan Cara Bekerja Pegawai di Masa Pandemi (Studi Kasus: Perusahaan Minyak dan Gas Bumi)

Fatimah Malini Lubis¹

¹Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Jakarta, Jakarta, Indonesia

Email: ¹lubisfm@email.com

(*:corresponding author)

Abstrak

Di masa pandemi yang sudah berlangsung lebih dari setahun terakhir, perubahan terhadap cara bekerja sangat dirasakan para pegawai perusahaan. Sebagai antisipasi penyebaran Covid 19, banyak perusahaan yang mengubah cara bekerja dari bekerja dari kantor menjadi bekerja dari rumah. Tuntutan perusahaan untuk tetap bertahan dimasa pandemi dan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target akan menjadi fokus perusahaan dalam penerapan bekerja dari rumah. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan tantangan bekerja di masa pandemi bagi pegawai perusahaan minyak dan gas bumi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggambarkan tantangan cara bekerja di masa pandemi. Informan dalam penelitian ini adalah pegawai di perusahaan minyak dan gas bumi yang ada di Indonesia. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tantangan bekerja dari rumah adalah beban kerja bagi pegawai lebih meningkat yang membutuhkan kemampuan multitasking, adaptasi terhadap cara bekerja dari rumah dan demotivasi kerja yang menyebabkan pegawai lebih cepat merasa lelah dan jenuh terhadap pekerjaannya.

Kata Kunci: pandemi, cara bekerja, multitasking, demotivasi

1. PENDAHULUAN

Virus bernama COVID-19 pertama kali muncul di Wuhan, China, sekitar bulan Desember 2019. Kedatangan COVID-19 membuat wabah yang dikenal dengan nama Pandemi Corona virus cukup menghancurkan seluruh aspek kehidupan sosial dan ekonomi dan berdampak langsung pada dunia kerja. Kegiatan untuk menyelesaikan pekerjaan diperbolehkan dari rumah atau *work from home* (wfh) [1]. Kerja jarak jauh membuat transformasi teknologi digital di dunia kerja yang digunakan lebih cepat, terutama di tengah pandemi virus corona. Akselerasi inovasi di dunia tetap bisa berjalan meski dilakukan dari jarak jauh karena menjaga keselamatan pekerja di tengah pandemi Corona. Sehingga dapat dikatakan bahwa teknologi cloud atau kecerdasan buatan merupakan sebuah alat yang membantu menyelesaikan pekerjaan secara tidak langsung atau jarak jauh agar para pekerja dapat bekerja tanpa khawatir terkena virus corona.[2] Perusahaan Google, Twitter, dan Microsoft telah membuat kesepakatan serupa dengan Amazon. Semua pekerjaan harus dilakukan bahkan Facebook membayar pekerja sementara, bahkan jika mereka sedang cuti karena sakit, dan membayar mereka secara penuh meskipun mereka bekerja dari rumah. Kebijakan perusahaan ternama ini diikuti oleh banyak perusahaan di dunia, termasuk di Indonesia. Untuk tetap produktif dan memutus mata rantai Covid 19, maka perlu bekerja dari rumah. Pemerintah bahkan mengeluarkan aturan terkait pembatasan bekerja dari kantor. Tentu hal ini menjadi solusi yang perlu dilaksanakan oleh semua bidang usaha. Termasuk di perusahaan minyak dan gas bumi. Perubahan yang terjadi di dunia kerja meliputi cara bekerja yang sebelumnya secara normal dilakukan di kantor berubah menjadi bekerja dari rumah. Bahkan beberapa perusahaan melaksanakan 100% *work from home* bagi semua pegawainya. Meski pekerjaan dilakukan di rumah, perusahaan juga mengharapkan pekerjaan tetap berjalan sesuai dengan target perusahaan. Dengan penerapan wfh, menjadi hal baru bagi pegawai yang sudah terbiasa melakukan pekerjaan di kantor. Hal-hal terkait pekerjaan kantor akan dilakukan semua di rumah. Mulai dari rapat dengan anggota team, pertemuan dengan kontraktor maupun komunikasi internal dilakukan dengan daring (online). Dengan adanya perubahan cara bekerja ini, tentu menjadi tantangan bagi pegawai untuk menyesuaikan diri dengan perubahan cara bekerja. Tantangan tersebut antara lain akan bersinggungan dengan beban kerja yang menuntut adanya prioritas pekerjaan. Selain itu dengan bekerja dari rumah juga memaksa pegawai untuk mampu bekerja dengan *multitasking*.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran tentang tantangan yang dihadapi pegawai perusahaan minyak dan gas bumi di masa pandemi dengan adanya perubahan cara bekerja meliputi aspek beban kerja, prioritas pekerjaan dan multitasking.

1.1 Covid-19

Virus corona Covid-19 telah menjadi pandemi global dengan konsekuensi tidak hanya ketimpangan ekonomi tetapi berdampak pada sistem regulasi dan kebijakan perusahaan di seluruh dunia dalam menghadapi krisis yang belum pernah terjadi sebelumnya. Virus Corona menyebar di seluruh konten, tidak hanya mempengaruhi pola kerja pemerintah dan sektor medis tetapi juga pola kerja pegawai swasta seperti yang dialami oleh pegawai di beberapa perusahaan minyak dan gas bumi di Indonesia.

1.2 Beban Kerja

Definisi beban kerja menurut Permendagri adalah ukuran/besaran suatu pekerjaan pekerjaan yang harus dipikul oleh sebuah organisasi adalah berdasarkan perhitungan hasil kali volume kerja dan norma waktu. Definisi lain yang dikemukakan oleh Sunarso menyatakan bahwa yang dimaksud beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang

jabatan dalam suatu periode waktu tertentu[3]. Menurut Putra, terdapat 4 indikator yang mempengaruhi dalam beban kerja yaitu: 1) ada target yang harus dicapai. Target ini sangat bergantung pada pandangan individu terkait seberapa besar target kerja yang diberikan dan upaya yang diberikan dalam menyelesaikan target tersebut. 2) terkait dengan kondisi pekerjaan. Aspek ini menggambarkan bagaimana sudut pandang individu mengenai kondisi pekerjaan terutama dalam pengambilan keputusan yang cepat dan membutuhkan penyelesaian masalah atas kejadian yang tidak terduga. Salah satunya dengan melakukan pekerjaan tambahan dari pekerjaan yang sudah ditentukan di awal. 3) pemanfaatan waktu kerja. Dalam hal ini waktu yang dipergunakan secara langsung untuk menunjang kegiatan inti perusahaan, 4) ukuran standar pekerjaan. Hal ini bergantung pada kesan yang dimiliki seorang individu terhadap pekerjaannya. Setiap individu mempunyai ukuran standar yang berbeda beda, tidak bisa dilakukan generalisasi.[4]

1.3 Multitasking

Komponen utama dalam multitasking ada 3 yaitu pertama, di dalam multitasking terdiri dari beberapa pekerjaan atau tugas sekaligus, kedua secara sadar melakukan peralihan dari tugas yang satu ke tugas yang lainnya dan yang terakhir adalah dalam melakukan pekerjaannya mampu dilakukan lebih dari satu pemusatan pikiran dalam waktu yang singkat [5]. Individu dapat memiliki kemampuan multitasking karena adanya interupsi dari lingkungan atau orang lain di sekitarnya. Kemampuan multitasking ini juga diakibatkan oleh keadaan yang memaksa individu untuk mengerjakan beberapa tugas sekaligus dalam waktu yang relatif singkat namun dengan hasil maksimal. Kemampuan multitasking ini terjadi melalui dua tahap pengolahan, yaitu pengaktifan otak dan menonaktifkan otak. Pertama otak akan menjadi aktif untuk memutuskan akan melaksanakan tugas baru. Kemudian, proses selanjutnya, otak akan menonaktifkan tugas utama dan segera melakukan tugas yang baru[6]. Dengan karakteristik demikian, maka dapat diasumsikan bahwa individu yang memiliki kemampuan multitasking akan berpeluang memiliki kesiapan berubah mengikuti tuntutan situasi atau tugas baru yang harus diselesaikan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode dan prosedur penelitian menggunakan desain penelitian studi kasus[7] dengan mendeskripsikan fenomena yang terjadi pada saat ini. Lokasi penelitian adalah pada beberapa perusahaan minyak dan gas bumi di Indonesia. Informan dalam penelitian ini berjumlah 7 orang dengan variasi laki - laki 3 orang dan perempuan 4 orang. Karakteristik informan yaitu sudah berpengalaman bekerja lebih dari 5 tahun pada perusahaan minyak dan gas bumi di Indonesia.

Desain penelitian dimulai dengan mengamati dan mengidentifikasi praktik *work from home* yang dilakukan oleh pegawai. Terdapat 6 pegawai dengan menjalankan wfh 100% yang menjadi informan dalam penelitian ini. Data observasi didokumentasikan menjadi catatan lapangan. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi langsung terhadap anggota kelembagaan di berkomunikasi dalam menanggapi jawaban, dan wawancara terstruktur, semi-terstruktur, dan tidak terstruktur terkait tantangan yang dihadapi saat wfh. Selain itu, ada informan yang ditemukan di lapangan yang dapat dimintai penjelasan terkait fenomena yang disebut *snow ball sampling* dari hasil wawancara, sehingga jumlah informan yang terlibat 7 informan. Mereka semua diwawancarai dan jawaban ke enam informan sudah jenuh, dengan kata lain peneliti mendapatkan jawaban yang sama dengan informan sebelumnya.

Panduan wawancara disiapkan untuk membantu informan langsung peneliti agar lebih produktif dan terlibat dalam kelompok diskusi[8]. Peneliti merancang panduan wawancara dari umum ke pertanyaan khusus[9]. Panduan ini sebelumnya digunakan di awal wawancara dan dikembangkan pada wawancara selanjutnya untuk memperoleh jawaban yang lebih rinci. Setelah menerima umpan balik dari wawancara dari beberapa nara sumber awal.

Tabel 1. Data Informan

[9]	Tabel 1. Data Informan			
	Nomor	Name	Jenis Kelamin	Usia
	1	DY	Perempuan	>40 tahun
	2	IS	Perempuan	30 - 40 tahun
	3	MF	Laki Laki	<30 tahun
	4	SA	Perempuan	<30 tahun
	5	GW	Laki Laki	>40 tahun
	6	AS	Perempuan	30 - 40 tahun
	7	IL	Laki Laki	30 - 40 tahun

Ada 3 pertanyaan utama yang dirancang untuk digunakan dalam menanyakan tentang (1) bagaimana persepsi informan terhadap perubahan cara bekerja (2) bagaimana beban kerja informan semasa menjalani wfh (3) bagaimana cara menghadapi wfh agar pekerjaan berjalan sesuai target perusahaan.

Untuk memastikan keabsahan hasil wawancara dan keakuratan hasil wawancara dengan informan, setiap wawancara direkam dengan audio dan dibuat catatan wawancara sementara. Hasil wawancara dan pengamatan

informan dituangkan dalam bentuk skrip dan menjadi acuan jika ditemukan fakta fakta yang mungkin terlewat saat proses wawancara.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Di masa pandemi, hampir seluruh pegawai perusahaan minyak dan gas bumi bekerja dari rumah. Tentu hal ini menjadi hal baru bagi pekerja yang sebelum pandemi melakukan pekerjaan di kantor dan setelah ada pandemi melakukan pekerjaan di rumah. Meskipun ada perubahan pada cara bekerja, namun perusahaan tetap menetapkan pencapaian target perusahaan berjalan seperti biasa. Hanya dilakukan beberapa penyesuaian cara bekerja meliputi hal - hal yang dianggap dapat menyebabkan pengumpulan massa dan tatap muka. Hal ini dilakukan untuk mengantisipasi penyebaran virus Covid 19. Fakta yang ditemukan di lapangan, pegawai merasa harus melakukan penyesuaian cara bekerja dengan berdampingan keluarga di rumah. Termasuk kebiasaan - kebiasaan baru yang muncul selama bekerja dari rumah antara lain: banyaknya rapat yang dilakukan di luar jam kerja, komunikasi yang lebih intens dari terhadap semua monitoring pekerjaan, pembagian waktu yang sulit antara pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah tangga. Seiring waktu, pegawai merasakan demotivasi karena pemimpin tim tidak memberikan arahan secara intens sehingga pegawai merasa kehilangan arah terhadap pekerjaannya. terhadap tuntutan pekerjaan bekerja dari rumah. Oleh karena itu, pegawai perlu melakukan adaptasi terhadap perubahan cara bekerja ini untuk tetap menjaga motivasi bekerjanya [10]. Peran pemimpin di masa pandemi sangat penting untuk memberikan motivasi dan arahan yang lebih jelas kepada pegawai. Seorang pemimpin harus menyampaikan ekspektasi dan harapannya dengan jelas kepada pegawai demi tercapainya target perusahaan[11].

Seiring dengan perubahan cara bekerja, beban kerja pun dirasakan lebih. Pekerjaan dilakukan dengan komunikasi yang intens. meningkat Perubahan cara bekerja ini gaya tidak bisa dijadikan alasan sehingga koordinasi tidak dapat dilakukan secara efektif. Pemimpin dapat berkomunikasi lebih sering meskipun mereka tidak dilakukan secara tatap muka. Keinginan untuk berkreasi membangun budaya baru, perlu diusung keluar para pemimpin secara sadar dengan membangun komunikasi yang efektif dan manajemen koordinasi dan selalu menjaga dan memastikan bahwa semua anggota organisasi bekerja secara kolektif untuk kepentingan bersama[12].

4.1 Beban Kerja

Sebagian besar informan menyampaikan di masa pandemi menyebabkan peningkatan beban kerja. Justru dengan bekerja dari rumah, beban kerja yang dimaksud meliputi jam rapat yang semakin meningkat karena semua koordinasi dilakukan secara online sehingga muncul banyak permintaan rapat dari setiap bagian. Dengan tersitanya waktu rapat yang lebih banyak, maka pekerjaan rutin yang biasa dilakukan pegawai terbengkalai dan seiring waktu akan menjadi deadline yang berujung pada tidak tercapainya target perusahaan sebagaimana mestinya. Meningkatnya beban kerja ini juga memicu stres kerja pegawai. Terutama dengan tuntutan multitasking untuk hampir pada keseluruhan jam kerja. Pegawai merasa tidak bisa fokus dengan pekerjaan yang sedang dikerjakan disebabkan oleh adanya permintaan pekerjaan lain baik dari kantor ataupun rumah. Peran pemimpin dalam hal ini sangat diperlukan untuk meminimalisir stres kerja, salah satunya dengan pengaturan waktu rapat yang lebih teratur dan penyesuaian terhadap target pekerjaan. Stres kerja dapat mengganggu kinerja pegawai karena stres berpengaruh terhadap aspek negatif seseorang yang ditandai dengan munculnya penderitaan jasmani dan emosional seseorang[13].

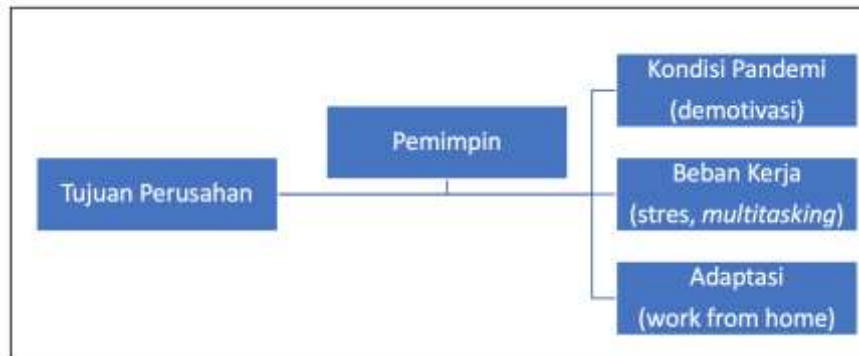
4.2 Adaptasi

Kemampuan dalam beradaptasi tentu menjadi hal yang fundamental di zaman penuh dengan ketidakpastian. Pandemi adalah suatu masa yang menyebabkan banyak perubahan dan menuntut bagi pelakunya untuk bisa beradaptasi dalam waktu sesingkat mungkin. Perubahan cara bekerja di kantor menjadi bekerja di rumah memerlukan penyesuaian yang cukup signifikan. Dengan kebiasaan baru segala aktifitas kantor dilakukan di rumah akan menjadi tantangan bagi pegawai untuk berbagi peran antara menjadi pegawai sebuah perusahaan dan menjadi bagian dari sebuah keluarga. Sebagian besar informan perempuan menyampaikan adaptasi awal pandemi cukup berat dan menimbulkan stres yang berat. Terutama dengan adanya perubahan cara pembelajaran putra putri yang dilakukan dengan pembelajaran jarak jauh. Pembelajaran ini tentu menjadi beban tambahan bagi informan agar bisa memastikan putra putrinya bisa mengikuti pembelajaran dengan baik. Di sisi lain, pegawai juga harus memastikan pekerjaannya dapat berjalan dengan lancar dan sesuai target perusahaan. Untuk itu diperlukan peran dari pemimpin yang bisa membantu pegawainya untuk bisa beradaptasi dengan baik. Pemimpin dengan kompetensi adaptasi yang baik diharapkan mudah beradaptasi dengan mengadopsi beberapa metode yang akan memudahkan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka[1].

Dari penelitian ini, peneliti membuat model tantangan cara bekerja pegawai perusahaan minyak dan gas bumi sebagai berikut:

Model ini menggambarkan tantangan cara bekerja pegawai perusahaan minyak dan gas bumi di masa. Beberapa elemen perlu diperhatikan oleh perusahaan. Salah satunya adalah pemimpin yang memiliki peran terhadap

sebuah tim yang dipimpinnya. Tantangan yang dihadapi oleh pegawai dalam hal cara bekerja di masa pandemi adalah munculnya potensi demotivasi dalam menghadapi pandemi. Hal ini diikuti dengan meningkatnya beban kerja yang menuntut kemampuan multitasking terhadap pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah. Juga stres kerja yang dihadapi pegawai dari beban kerja yang terus meningkat. Tantangan lainnya adalah kemampuan beradaptasi terhadap perubahan cara bekerja dari kantor menjadi cara bekerja dari rumah. Elemen - elemen inilah yang bisa menjadi beberapa fokus perusahaan dalam memastikan tercapainya tujuan perusahaan.



Gambar 1. Elemen Tantangan Cara Bekerja di Masa pandemi

4. KESIMPULAN

Masa pandemi membuat perubahan cara bekerja pegawai perusahaan minyak dan gas bumi. Cara bekerja dari rumah membuat hal baru bagi pegawai dan menjadi tantangan bagi dunia kerja pada umumnya. Berdasarkan hasil penelitian ini, bekerja dari rumah di masa pandemi telah membuat peningkatan beban kerja bagi pegawai yang berujung pada demotivasi kerja. Tantangan lain adalah munculnya stres kerja dan tuntutan multitasking kepada pegawai serta usaha tantangan untuk beradaptasi dengan kebiasaan baru yaitu bekerja dari rumah. Untuk itu diperlukan peran dan kepedulian pemimpin dalam melihat situasi bekerja saat pandemi. Hal ini perlu dilakukan oleh seorang pemimpin dalam upaya tetap terpenuhinya tujuan perusahaan. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu unit kerja atau perusahaan minyak dan gas bumi, oleh karena itu hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan ke perusahaan pada bidang yang lain. Untuk penelitian yang menawarkan banyak manfaat, disarankan agar penelitian ini dikembangkan dan terus mendapatkan hal yang baru untuk semakin memperluas wawasan dan peningkatan kemampuan manajerial sumber daya manusia yang lebih baik.

REFERENCES

- [1] Rony, Zahara Tussoleha, Suharjuddin & Silitonga, Tatar Bonar. (2021). Obstacles build communication and coordination of institution in the university: a qualitative study. *Jurnal Siasat Bisnis* Vol. 25 No. 1 hal 79-90.
- [2] Center, T. C. T. R. (2020). What is Telehealth? Retrieved from <https://www.caltrc.org/telehealth/whatis-telehealth/>
- [3] Sunarso. (2010). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4. No 1.
- [4] Putra, Achmad Syukriansyah. (2012). "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Manajemen Indonesia*. Hal: 22.
- [5] Oswald, F., Hambrick, Z., Jones, A., & Ghuman, S. (2007). Syrus: Understanding and predicting multitasking performance. *Navy Personnel Research, Studies, and Technology Division Bureau of Naval Personnel*, 1-19. https://www.researchgate.net/publication/235064893_SYRUS_Understanding_and_Predicting_Multitasking_Performance
- [6] Rubinstein, J., Meyer, D., & Evans, J. (2001). Executive control of cognitive processes in task switching. *Journal of Experimental Psychology. Human Perception and Performance*. 27(4), 763-797. <https://doi.org/10.1037/0096-1523.27.4.763>
- [7] Rony, Z. T. (2017). *Siap Fokus, Siap Menulis Skripsi, Tesis, Disertasi (Jurus Mudah Gunakan Metode Kualitatif Tipe Studi Kasus)*. (S. Kusumawati, Ed.) (First). Jakarta: Pusat Studi Sumber Daya Manusia (PSSDM).
- [8] McLafferty, I. (2004). Focus group interviews as a data collecting strategy. *Journal of Advanced Nursing*. 48(2), 187-194.
- [9] Kingry, M. J., Tiedje, L. B., & Friedman, L. L. (1990). Focus groups: a research technique for nursing. *Nursing Research*, 39(2), 124-125.
- [10] Lubis, Fatimah Malini, Rony, Zahara Tussoleha & Aryanto, Tossy. (2019). Digital Leadership in Managing Work Motivation of Millennial Employees (Study Case: Oil and Gas Industry in Indonesia). *Asia Proceedings of Social Sciences* 4(2) 108-110
- [11] Day, D. V., Harrison, M. M., & Halpin, S. M. (2008). *An integrative approach to leader development: Connecting adult development, identity, and expertise*. Routledge.
- [12] Hofstede, G., Hofstede, G. J., Minkov, M., & Cotté, J.-Y. (2010). *Cultures et organisations: nos programmations mentales*. Pearson Education.
- [13] Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Organizational Behavior* (Ed. 17). Amerika Serikat: Pearson.