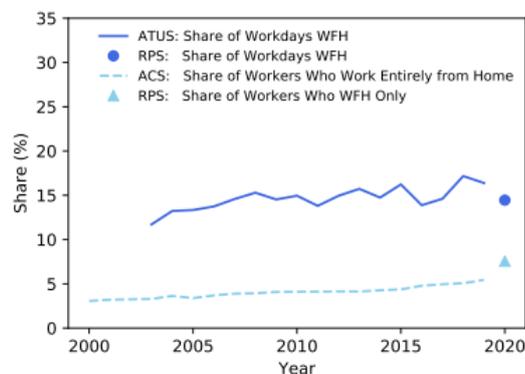


## BAB I PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang

*Flexible work arrangements* dapat didefinisikan sebagai kebijakan, praktik, formal atau informal yang mengizinkan pekerja bervariasi kapan dan dimana pekerjaan dilakukan (Maxwell et al., 2007). Konsep dari *flexible work arrangements* dalam bentuk *work from home* (WFH) sudah ada sejak terjadinya revolusi industry 4.0 dimana mengandalkan konsep otomasi dalam proses pemenuhan kebutuhan melalui digitalisasi (Budiyanto, 2020). Sebelum terjadinya pandemi COVID-19 *work from home* (WFH) telah tersedia secara luas tetapi relatif jarang digunakan karena sebagian besar pegawai merasa kurang produktif ketika bekerja dari rumah (Bick et al., 2020). Dapat dilihat dari gambar 1.1 merupakan gambaran ukuran tingkat WFH yang diperoleh dari catatan dari *American Time Use Survey* (ATUS) dan *American Community Survey* (ACS). Pada ATUS menanyakan tentang commuting pada hari sebelumnya bukan selama seminggu penuh. Oleh karena itu ATUS hanya melaporkan bagian dari seluruh responden yang bekerja dari rumah secara harian. Sedangkan pada ACS menanyakan tentang bagaimana responden bekerja pada minggu sebelumnya dengan WFH pada pilihan jawabannya. Keduanya menunjukkan peningkatan dari WFH dengan kecepatan yang lambat dan stabil sebelum tahun 2020.



Gambar 1. 1 Perkembangan *Work From Home* Sebelum Terjadinya Covid-19

Sumber: (Bick et al., 2020)

Pada penerapannya *work from home* (WFH) di Indonesia belum menjadi budaya kerja, beberapa perusahaan memberikan kebebasan bekerja bagi pekerjanya. Dilihat dari pengimplementasiannya *work from home* (WFH) bukan suatu hal yang mudah dan diperlukan adaptasi dari setiap pegawainya. Sementara itu *flexible working arrangement* menjadi hal yang populer di kalangan perusahaan besar. Menurut sebuah laporan yang diterbitkan oleh *the society for human resource management* menyatakan bahwa 80% dari survey yang dilakukan pada tenaga *professional* berjalan sukses terutama pada *work weeks* dan *telecommuting* yang memiliki tingkat keberhasilan sebanyak 91% dan 80%. *Flexible working arrangements* telah digunakan di beberapa sektor dan telah diakui sebagai sarana dalam memperoleh keunggulan kompetitif dengan meningkatkan daya tarik dan retensi karyawan yang berkualitas tinggi yang mungkin telah diabaikan karena berbagai alasan pribadi mereka. Sebuah studi yang dilakukan pada *general staff* di Australian University pada tahun 2011 mengungkapkan bahwa praktik dari *flexible working arrangements* dapat dikaitkan dengan intensifikasi kerja (Kelliher & Anderson, 2010). Namun, menurut salah satu *staff* dari Australian University menyatakan bahwa *flexible work arrangement* belum memberikan perbaikan yang memadai dalam hal *work-life balance* untuk akademisi, faktanya intensifikasi kerja dan perpanjangan jam kerja telah menjadi bagian dari lingkungan saat ini (Sharafizad et al., 2011).

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Danijela Godinic, Bojan Obrenovic, dan Akmal Khudaykulov pada tahun 2020 *remote working* merupakan salah satu prosedur ini dianggap sebagai prediktor penyakit mental dan menyebabkan beberapa kerusakan dalam *human wellbeing* (Godinic et al., 2020). Pada sektor pendidikan, sebuah penelitian menyatakan bahwa akademisi telah menghadapi *stress* dan *burn-out* diakibatkan oleh beberapa tanggung jawab yang harus dilakukan. Akademisi diminta memenuhi beberapa permintaan peran seperti, supervisi, kordinasi, dan konsultasi, serta keseimbangan dalam mengajar dan melakukan kegiatan penelitian. *Work from home* (WFH) bagi akademisi memungkinkan dapat menumbuhkan tekanan. Tekanan ini juga dapat berasal dari

fakta bahwa bekerja jarak jauh dapat melibatkan lingkungan yang tidak sesuai. Bekerja dari rumah atau *work from home* (WFH) bisa menjadi sumber frustrasi terutama bagi mereka yang memiliki pasangan dan anak-anak yang belajar maupun bekerja jarak jauh pada saat yang bersamaan. Penelitian lain mengatakan bahwa interaksi jangka panjang dengan teknologi dapat berkontribusi pada pengembangan perilaku proaktif baru. Di sisi lain juga dapat menyebabkan kecemasan dan stres jika mengarah ke peningkatan tuntutan pekerjaan (kelebihan kerja, tekanan waktu, kognitif dan tuntutan emosional). Aspek tersebut baru-baru ini dikonfirmasi oleh banyak penelitian yang menyoroti bagaimana kerja jarak jauh, mengalami peningkatan workload (Wang et al., 2021).

Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Hongyue Wu<sup>1</sup> dan Yunfeng Chen dalam mengetahui pengaruh *work from home* terhadap *workload* pada pekerjaan yang berbeda, pada bidang Pendidikan seorang peneliti mengalami penurunan beban kerja saat bekerja dari rumah sebesar 5,2 jam/ minggu, sedangkan staff memiliki beban kerja yang lebih besar dari *work from home* yaitu sebesar 7,222 jam/minggu. Selain itu dalam studi ini dilakukan sebuah survey nasional untuk mengetahui workload dan produktivitas pada jenis pekerjaan yang berbeda dan hasilnya menunjukkan bahwa *work from home* menyebabkan peningkatan beban kerja 3 jam per minggu, dan lebih dari 38% responden mengalami penurunan produktivitas saat bekerja dari rumah (Wu & Chen, 2020). Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan di Yogyakarta oleh Achmad Fauzi, Rezki Satri dan Estiningsih menyatakan bahwa WFH (*Work from Home*) berdampak positif terhadap peningkatan kinerja serta produktivitas kerja sebesar 0,875. Menurut peneliti dengan bekerja dari rumah akan meningkatkan Kesehatan tubuh pegawai sehingga tetap bersemangat dalam bekerja.

Salah satu kewajiban seorang dosen yaitu menjalankan Tri Darma Perguruan Tinggi dengan unsur utamanya yang terdiri dari Pendidikan serta pengajaran, pengabdian masyarakat, dan penelitian. Dimana seorang dosen dapat menerapkan ilmunya dalam bentuk penelitian yang nantinya akan dipublikasikan (Sihombing, 2021). Di lingkungan Telkom University sendiri yang dapat dilihat pada Gambar

1.2 jumlah publikasi dari penelitian yang dilakukan dari rentang tahun 2008 hingga 2019 terus bertambah setiap tahunnya, namun pada rentang tahun 2020 hingga tahun 2021 saat terjadinya COVID-19 dan mulai diberlakukannya sistem kerja *Work From Home* (WFH) jumlah publikasi mengalami penurunan. Pada tahun 2022 ketika diberlakukannya sistem kerja *hybrid* jumlah publikasi mulai mengalami kenaikan Kembali. Dari perubahan sistem kerja *Work from Home* (WFH) yang terjadi beberapa tahun sebelumnya berdampak terhadap kinerja dosen sebagai seorang peneliti yang mana mengalami penurunan.

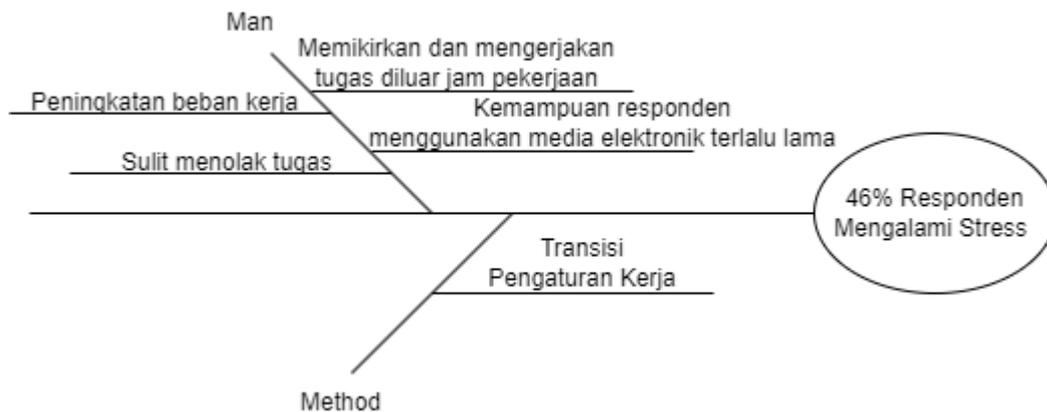


Gambar 1. 2 Data Publikasi Dosen Telkom University

Sumber: (SINTA KEMENDIKBUD, 2023)

Akhir-akhir ini dilakukan survey melalui kuisisioner di lingkungan Fakultas Rekayasa Industri Telkom University. Hasilnya diketahui bahwa sebanyak 46% responden yang berasal dari kalangan dosen dan tenaga penunjang akademik (TPA) mengalami *stress* selama penggunaan *flexible work arrangements*. Penyebab *stress* paling banyak diakibatkan karena mengerjakan tugas diluar jam kerja yaitu dengan persentase 60%, diikuti oleh kesulitan menolak tugas sekalipun sudah mempunyai banyak tugas dengan persentase 55%, memikirkan tugas diluar jam kerja dengan persentase 55%, terlibat terlalu dalam pada pekerjaan dengan persentase 43% dan terakhir peningkatan beban kerja dengan persentase 40%. Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *stress* kerja, beban kerja yang tinggi dapat berpengaruh terhadap kondisi dari emosi dan kondisi fisik seorang pegawai sehingga tidak dapat berkeja dengan maksimal (Raharja & Heryanda, 2021).

Berikut merupakan *fishbone diagram* yang menunjukkan penyebab dari masalah yang terjadi di Fakultas Rekayasa Industri Telkom university.



Gambar 1. 3 Fishbone Diagram

Pada faktor man stress diakibatkan karena peningkatan beban kerja, kesulitan menolak tugas sekalipun telah mempunyai banyak tugas, memikirkan dan mengerjakan tugas diluar jam pekerjaan. Pada faktor *method*, perubahan pengaturan kerja *traditional* menjadi *flexible working arrangements* menjadi penyebab responden mengalami *stress*. Kemudian pada faktor *material*, penggunaan media elektronik pada pelaksanaan *flexible working arrangement* dapat menyebabkan stress terhadap responden.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya, terjadi perbedaan persepsi mengenai dampak *flexible working arrangements*. Pada penelitian sebelumnya mengeksplorasi efek beban kerja pada *system* kerja *remote working*, penelitian ini mengambil responden dari pekerja yang melakukan *remote working* dari berbagai bidang (Signore–Giancaspro–Molino Russo–Zito and Cortese, 2021). Pada penelitian (Sharafizad–Paull dan Omari, 2011) membahas mengenai implementasi *flexible working arrangements* di lingkungan perguruan tinggi. Penelitian yang membahas mengenai dampak *flexible working arrangements* terhadap beban kerja mental di lingkungan perguruan tinggi masih terbatas. Oleh karena itu, terdapat peluang untuk dapat mengevaluasi beban kerja mental yang diakibatkan oleh penerapan *flexible working arrangements* di lingkungan perguruan tinggi.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka perumusan masalah pada tugas akhir ini yaitu “Bagaimana Profil Beban Kerja Berdasarkan Intensi *Flexible Work Arrangements* Pada Lingkungan Fakultas Rekayasa Industri Telkom University”

## **I.3 Tujuan Tugas Akhir**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian tugas akhir ini adalah

1. Menentukan profil beban kerja berdasarkan intensi *flexible working arrangement*
2. Merancang *Flexible Working Arrangement* Berdasarkan pemetaan Workload Terhadap Intensi

## **I.4 Manfaat Tugas Akhir**

Manfaat pada penelitian ini diantaranya:

1. Bagi penulis menambah wawasan terkait pengaruh *flexible Work Arrangements* dan Beban kerja mental di lingkungan perguruan tinggi
2. Dirahapkan penelitian ini dapat memberikan referensi dan pertimbangan dalam mengambil kebijakan terkait *flexible working arrangements*

## **I.5 Sistematika Penulisan**

### **Bab I       Pendahuluan**

Pada bab ini berisi uraian mengenai latar belakang permasalahan. Bab ini juga memuat perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **Bab II       Tinjauan Pustaka**

Pada bab ini berisi literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas. Tujuan utama pada bab ini adalah untuk menciptakan kerangka berpikir dan landasan teori yang akan

digunakan dalam pelaksanaan penelitian dan pemecahan masalah. Landasan teori yang digunakan pada penelitian ini adalah X.

### **Bab III Metodologi penelitian**

Pada bab ini dijelaskan mengenai langkah-langkah pemecahan masalah yang digunakan untuk menyelesaikan penelitian sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan memiliki fungsi sebagai kerangka utama untuk menjaga penelitian mencapai tujuan dari permasalahan yang diangkat. Metoda pemecahan masalah disusun sesuai dengan kondisi yang ada pada objek penelitian. Bab ini juga menjelaskan tahap pengumpulan data, tahap pengolahan data, tahap analisis data, serta tahap kesimpulan dan saran.

### **Bab IV Perancangan Sistem Integrasi**

Pada bab ini dijelaskan mengenai data yang diperlukan dalam penelitian tugas akhir. Data yang dikumpulkan kemudian akan diolah untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan,

### **Bab V Analisa dan Evaluasi Hasil Perancangan**

Pada bab ini dijelaskan mengenai hasil analisis data yang diperoleh dari bab sebelumnya. Hal yang dianalisis terkait dengan alternatif-alternatif solusi yang diharapkan dapat menjawab pertanyaan yang dikaji.

### **Bab VI Kesimpulan dan Saran**

Pada bab ini dijelaskan kesimpulan dari tugas akhir yang dilakukan serta jawaban dari rumusan masalah yang telah ditetapkan. Saran tugas akhir ditujukan pada objek penelitian tugas akhir dan peneliti selanjutnya