



Remote Work Dan Mangement Team Virtual: Pengelolaan Team Yang Tersebar Geografis, Alat Kolaborasi Online, Dan Pengukuran Produktivitas

Arofatus Sakdiah¹, Farah Anindra Putri², Nurul Septi Amelia³, Sinal⁴,
Mochammad Isa Anshori⁵

¹⁻⁵ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

Abstract. Working from home in response to the global pandemic has brought major changes to the world of work. This research aims to see how working from home is implemented and how it affects employee performance. This study shows that employee performance is significantly affected when working from home. One of the perceived benefits is the flexibility of working from home schedules, which allows employees to adjust work schedules to their individual needs. Additionally, there is a positive relationship between employee productivity and a more comfortable work environment with fewer distractions. However, this research also reveals several problems that workers face when working from home. Feelings of social isolation, lack of group collaboration and communication difficulties are some of these problems. Companies must provide adequate technological infrastructure and appropriate training to ensure employees can easily adapt to working from home when faced with these issues. Therefore, the implementation of working from home has a significant impact on employee performance. Benefits such as time flexibility and increased productivity can be achieved, although there are some obstacles that need to be overcome. Therefore, it is important for businesses to continue to monitor and improve work from home practices to optimize employee performance in an ever-changing work environment.

Keywords: Remote Leadership, Work-from-home era, Team Management.

Abstrak. Bekerja dari rumah sebagai respons terhadap pandemi global telah membawa perubahan besar dalam dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana penerapan bekerja dari rumah dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan terpengaruh secara signifikan ketika bekerja dari rumah. Salah satu manfaat yang dirasakan adalah fleksibilitas jadwal bekerja dari rumah, yang memungkinkan karyawan menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan masing-masing. Selain itu, terdapat hubungan positif antara produktivitas karyawan dan lingkungan kerja yang lebih nyaman dengan lebih sedikit gangguan. Namun penelitian ini juga mengungkap beberapa permasalahan yang dihadapi pekerja saat bekerja dari rumah. Perasaan terisolasi secara sosial, kurangnya kerjasama kelompok dan kesulitan komunikasi adalah beberapa dari permasalahan tersebut. Perusahaan harus menyediakan infrastruktur teknologi yang memadai dan pelatihan yang sesuai untuk memastikan karyawan dapat dengan mudah beradaptasi untuk bekerja dari rumah ketika menghadapi masalah ini. Oleh karena itu, penerapan bekerja dari rumah memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Manfaat seperti fleksibilitas waktu dan peningkatan produktivitas dapat dicapai, meskipun ada beberapa kendala yang perlu diatasi. Oleh karena itu, penting bagi dunia usaha untuk terus memantau dan meningkatkan praktik bekerja dari rumah untuk mengoptimalkan kinerja karyawan di lingkungan kerja yang selalu berubah.

Kata Kunci: Kepemimpinan Jarak Jauh, Era kerja-dari-rumah, Manajemen Tim.

INTRODUCTION

Meski fenomena kerja jarak jauh sudah ada selama beberapa dekade, namun nampaknya topik tersebut semakin populer. Saat ini, dengan munculnya teknologi yang semakin canggih, masyarakat di banyak negara ingin bekerja secara efisien. Inilah sebabnya mengapa anggota tim virtual kini semakin banyak melakukan kerja jarak jauh dari rumah atau kantor masing-masing untuk mengurangi perjalanan. Dalam ruang dan waktu, ada hipotesis

bahwa hal ini akan mendorong keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. Banyak negara kini mendorong bekerja dari rumah, salah satunya berkat kemajuan komunikasi dan teknologi yang telah membawa perubahan pada setiap aspek pekerjaan dan masyarakat. Kemampuan bekerja jarak jauh dapat memudahkan seseorang bekerja tanpa harus bertatap muka di tempat kerja. Salah satu definisi paling awal dari telework yang diberikan oleh Olson (1983) mengacu pada “pekerjaan organisasi yang dilakukan di luar batasan spasial dan temporal normal organisasi.” » (Olson 1983, hal. 182). Keuntungan penting adalah memungkinkan karyawan untuk bekerja kapan pun mereka mau, alih-alih memiliki jam kerja tetap. Namun, seiring dengan semakin populernya kerja jarak jauh, manfaat dan bahaya yang ditimbulkannya terhadap kelompok dan individu yang terlibat secara bertahap mulai terlihat.

Banyak orang kini mempunyai pilihan untuk bekerja jarak jauh, di samping pilihan kerja fleksibel lainnya, yang dapat membantu menghemat uang untuk organisasi (Lewis dan Cooper, 2005). Kemampuan untuk bekerja dari jarak jauh sekarang tersedia melalui teknologi pintar dan telah melampaui batas rumah. Inisiatif lapangan kerja untuk orang yang sudah menikah. Ini adalah masalah bagi banyak orang para pekerja, baik yang berkeluarga maupun tidak, ingin mengatur pekerjaan dan kehidupannya efektif

Mengamati kemajuan teknologi di bidang komunikasi saat ini adalah satu hal menyenangkan, di mana banyak hal hebat terjadi. Sesuatu yang pernah dilihat sebelumnya tidak mungkin tercapai, sekarang hal itu mungkin terjadi. Jarak bukan lagi sebuah hambatan orang dapat berkomunikasi secara verbal hampir tanpa penundaan (waktu habis). Komunikasi tidak hanya dapat dilakukan melalui suara, tetapi juga melalui gambar.

Hal hebatnya adalah hal ini dapat dilakukan dengan banyak orang dari seluruh dunia. Karena dapat berkomunikasi bahkan bekerja sama, orang tidak perlu berada di tempat yang sama lagi Sama. Proses inilah yang kemudian memungkinkan munculnya suatu bentuk kerja sama tim virtual baru, tim dengan anggota yang tersebar secara geografis.

Begitu pula teknologi yang digunakan untuk bekerja jarak jauh dianggap sebagai metode yang ditawarkan oleh organisasi fleksibilitas dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, termasuk keseimbangan kehidupan kerja, sekaligus mengurangi biaya dan meningkatkan produktivitas (Lewis & Cooper, 2005). Agen perekrutan melaporkan bahwa sekitar 85% pencari kerja menunjukkan bahwa mereka akan lebih besar kemungkinannya untuk tetap bekerja di perusahaan jika mereka diberi kesempatan kerja yang fleksibel (Twentyman, 2010). Selain itu, tingkat kepuasan kerja juga tinggi ditemukan untuk pekerja jarak jauh (Madsen, 2011). Misalnya, Wheatley (2012) melaporkan bahwa pekerja yang bekerja dari rumah memiliki tingkat pengangguran yang tinggi. Hal ini mungkin terkait dengan

fleksibilitas dalam hal waktu kerja dibandingkan Jam kerja kantor lebih tenang dan pekerja tidak perlu menghabiskan waktu untuk bepergian.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada dampak negatif yang terkait dengan keterpencilan pekerjaan. Misalnya, meskipun bekerja jarak jauh dapat mengurangi tekanan, hal ini tetap saja terjadi menemukan bahwa pengalaman pekerja jarak jauh tumpang tindih antara kehidupan profesional dan pribadi mereka. Mengurangi efek restoratif rumah (Hartig et al., 2007). Sebagai batas perincian ini dapat menyebabkan kebingungan antara kehidupan profesional dan non-profesional, pekerjaan waktu luang dan kurangnya waktu luang kemudian bisa menjadi negosiasi antar pengusaha dan karyawan (Allvindhk., 2011). Noonan dan Glass (2012) melaporkan bahwa meskipun Teleworking dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mengurangi ketidakhadiran, meskipun hal ini membantu mempertahankan karyawan, hal ini mungkin tidak memperbaiki konflik pekerjaan-keluarga. Meskipun kita menjadi semakin sadar akan kemungkinan dampak negatif dari bekerja jarak jauh, bidang penelitian dan praktik ini masih terus berkembang. Jadi tujuan penelitian ini untuk memberikan serangkaian topik umum yang mungkin dapat membantu pengembangan masa depan skala baru di bidang ini.

Pertanyaan studi

1. Bagaimana model kepemimpinan virtual untuk bisnis jarak jauh dalam lingkup perusahaan?
2. Apa saja tantangan dalam mengelola tim yang tersebar secara geografis?
3. Bagaimana cara terbaik untuk mengelola karyawan jarak jauh?
4. Apa saja manfaat pekerjaan tim jarak jauh?
5. Apa saja alat kolaborasi online yang digunakan perusahaan dalam manajemen virtual?
6. Apa saja Tindakan untuk mengukur produktivitas karyawan dalam jarak jauh?

Litertur riviw

NO	AUTHOR	DEFINISI
1	Bell & Kozlowski, 2002; Cohen & Gibson, 2003; Griffith et al., 2003	Kami berupaya untuk mengatasi beberapa keterbatasan teoretis dalam literatur tim virtual, dan tujuan kami ada tiga. Pertama, mengingat kurangnya definisi yang diterima secara luas tentang tim virtual dan mungkin karena kesia-siaan mencoba mengelompokkan tim-tim ini ke dalam satu definisi tunggal, kami memajukan pandangan multidimensi tentang “virtualitas tim” sebagai konstruksi penting untuk penelitian di masa depan. Kontribusi kedua kami adalah penghapusan penyebaran geografis anggota sebagai prasyarat untuk virtualitas tim. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang memasukkan penyebaran geografis sebagai ciri khas tim virtual

2	Driskell dkk 2003: 297	Fitur inti dari tim virtual adalah tim di mana anggota kelompok yang saling bergantung bekerja sama dalam tugas yang sama sementara mereka terpisah secara spasial
3	lih. Griffith et al., 2003; Straus & Olivera , 2000	anggota tim yang berada di lokasi yang sama mungkin melakukannyamemilihuntuk menggunakan sarana virtual untuk mengoordinasikan tindakan mereka karena berbagai alasan. Anggota tim audit keuangan, yang duduk di ruangan yang sama, dapat memilih untuk bertukar berbagai laporan dan informasi satu sama lain melalui jaringan nirkabel, daripada secara langsung, untuk membuat salinan digital informasi tersedia
4	(Ganguly dkk. 2020).	Sebuah studi oleh Ganguly dkk. (2020) bertujuan untuk mengetahui apakah WFH dapat dilanjutkan bahkan setelah pandemi selesai. Setelah ditelusuri secara mendalam, 24 faktor yang terkait dengan produktivitas karyawan teridentifikasi dan dikategorikan menjadi delapan bagian: dinamika tim, dinamika perusahaan, kolaborasi tim, akses terhadap sumber daya, lingkungan kerja, emosional kesejahteraan, kedekatan dengan virus Covid-19, dan lain-lain. Sebuah survei dirancang untuk memahami perubahan di setiap perubahan faktor-faktor tersebut selama WFH dan menghubungkannya dengan produktivitas. Itu didistribusikan kepada profesional TI di Bangladesh. Itu Hasil penelitian menunjukkan bahwa akses terhadap sumber daya, masalah terkait ruang kerja, dan kesejahteraan emosional karyawan berpengaruh buruk paling terhambat selama WFH (Ganguly dkk. 2020).
5	(Davenport, Jarvenpaa, & Beers, 1996).	Pekerja pengetahuan didefinisikan sebagai karyawan yang harus memperoleh, menciptakan, dan menerapkan pengetahuan untuk tujuan pekerjaan mereka
6	Madsen, 2001	Secara khusus, ini digunakan untuk menggambarkan individu yang bekerja dari rumah menggunakan teknologi untuk berkomunikasi kembali ke tempat kerja mereka. Sejak itu, hal itu telah terjadi banyak digunakan bersama dengan 'telework' di AS
7	Halford, 2005	mendefinisikan pekerja elektronik sebagai pekerja penuh waktu, telecommuter berbasis rumah yang bekerja dan berkomunikasi terutama melalui media elektronik

		(misalnya, intranet perusahaan dan email), hanya memiliki sedikit interaksi tatap muka dengan mereka lokasi kantor pusat atau kolega dan atasannya. Meskipun demikian, pekerjaan jarak jauh yang dilakukan dari rumah telah berhasil secara tradisional merupakan jenis kerja jarak jauh yang paling umum
8	Grant, Wallace, & Spurgeon, 2013, hal.3	'E-working jarak jauh' adalah istilah yang lebih luas, digunakan untuk menggambarkan "pekerjaan yang diselesaikan di mana saja dan kapan saja tanpa memandang lokasi dan terhadap perluasan penggunaan teknologi untuk membantu praktik kerja yang fleksibel"
9	Leonardi, Treem, & Jackson, 2010	Tinjauan ini menafsirkan dimensi-dimensi ini seperti yang disarankan. Namun, beberapa penyesuaian dibuat sehubungan dengan dimensi kognitif, mengingat fokus khusus pada eworking jarak jauh. Secara khusus, penghentian pekerjaan ditambahkan oleh penulis ulasan ini sebagai a elemen pelengkap kelelahan kognitif. Keputusan ini didasarkan pada kenyataan bahwa pekerja elektronik jarak jauh sangat bergantung pada penggunaan ICT
10	(Global Workplace Analytics, 2020), (Gopal, 2020), (Van der Lippe and Lippenyi, 2019)	Bekerja jarak jauh dapat mengurangi biaya keuangan bagi organisasi dengan mengurangi biaya overhead biaya, mengurangi biaya perawatan kesehatan, meningkatkan mental karyawan dan kesejahteraan fisik, dan mengurangi biaya perjalanan.
11	(Crandall and Gao, 2005), (Klopotek, 2017)	Isolasi sosial, pengurangan keterampilan komunikasi, dan kurang budaya organisasi yang kohesif.
12	(Fathia, 2021). (Narande & Kasmir, 2017)	Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Hasibuan menjelaskan, bahwa kinerja merupakan proses penyelesaian tugas perusahaan sesuai dengan tanggung jawab karyawan. Kinerja dapat memperlihatkan kualitas dan kuantitas yang di raih oleh karyawan. Pada saat pandemi, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor sarana dan prasarana kerja, pemantapan karyawan dalam pengoperasian aplikasi online, dan ketepatan pengumpulan hasil kerja sesuai dengan perencanaan. Kasmir menjelaskan, bahwa kinerja karyawan dipengaruhi tiga belas faktor, yaitu: rancangan kerja, pengetahuan, skill karyawan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepemimpinan, kepribadian, budaya organisasi,

		kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.
13	(van Doremalen et al., 2021)	pribadi dan jam waktu kerja lebih panjang. Jika karyawan melaksanakan kerja di kantor secara offline, maka jam kerja karyawan disesuaikan dengan ketentuan jam operasional perusahaan. Jika proses kerja karyawan dilaksanakan di rumah, maka jam kerja karyawan mengalami peningkatan lebih panjang
14	(Susanti et al., 2021)	Kerja dari rumah (work from home) memiliki lima faktor keberhasilan, yaitu: konsep perencanaan sistem kerja terarah, memperkuat sistem komunikasi, pengadaan training manager, sosialisasi sistem alur penerapan kerja dari rumah (work from home), dan evaluasi sistem efektivitas penerapan kerja dari rumah
15	(Susanti et al., 2021).	Karyawan melakukan interaksi dengan seluruh stakeholders melalui aplikasi zoom dan situs web resmi perusahaan. Situs web resmi perusahaan memperlihatkan absensi kehadiran dan hasil kerja. Absensi kehadiran dan hasil kerja karyawan merupakan tolak ukur kualitas kinerja. Kerja dari rumah (work from home) memiliki lima faktor keberhasilan, yaitu: konsep perencanaan sistem kerja terarah, memperkuat sistem komunikasi, pengadaan training manager, sosialisasi sistem alur penerapan kerja dari rumah (work from home), dan evaluasi sistem efektivitas penerapan kerja dari rumah (Susanti et al., 2021).

LITERATURE RIVIEW

Meskipun fenomena kerja jarak jauh sudah dimulai sejak tahun 1980an, nampaknya topik ini semakin populer penting saat ini. Menurut Olson (1983), pekerjaan jarak jauh mengacu pada “pekerjaan organisasi yang dilakukan di luar batasan ruang dan waktu organisasi yang normal” (Olson 1983, hal. 182). Pekerjaan jarak jauh memiliki banyak sinonim, seperti telework, telecommuting, bekerja di rumah, atau bekerja di rumah. Teleworking didefinisikan sebagai jenis pekerjaan jarak jauh yang utamanya karakteristiknya adalah penggunaan teknologi (Madsen 2011) dan juga sebagai "segala bentuk substitusi informasi teknologi untuk perjalanan yang berhubungan dengan pekerjaan" (Ellison 1999, hal. 341).

Salah satu tindakan yang diambil oleh sebagian besar pemerintah di seluruh dunia untuk menghentikan penyebaran pandemi Covid-19 adalah rekomendasi kepada perusahaan untuk memperkenalkan dan mendorong WFH (Belzunegui-Eraso dan Erro-Garcés 2020). WFH dapat didefinisikan sebagai melakukan pekerjaan organisasi di luar wilayah kerja yang disediakan

pemberi kerja (Reshma et al. 2015). Survei yang dilakukan Gartner terhadap 229 pemimpin Sumber Daya Manusia (SDM) menyebutkan sekitar 88 persen organisasi menghimbau karyawan untuk WFH selama Covid-19. 30 persen manajemen senior yang disurvei menyatakan bahwa karyawan bekerja dari rumah setidaknya sebagian waktu sebelum pandemi. Namun, analisis tersebut juga mengungkapkan bahwa pascapandemi, 41 persen karyawan diperkirakan akan bekerja setidaknya sebagian waktunya dari jarak jauh (Thomas dkk. 2021). Sebagai menurut Kłopotek (2017), bentuk pekerjaan ini harus dilihat sebagai salah satu dari banyak mekanisme yang dikembangkan untuk memenuhi tuntutan lingkungan kerja modern (Kłopotek 2017).

Sebuah studi oleh Alipour dkk. (2020) mengukur kelayakan WFH di kalangan pekerja Jerman menggunakan survey dan data administratif. Analisis mereka mengelompokkan data berdasarkan pekerjaan, wilayah, industri, dan karyawan karakteristik. Mereka juga mengidentifikasi aktivitas kerja dan fitur pekerjaan yang paling berkorelasi erat dengan hal tersebut kelayakan WFH. Ditemukan bahwa hal ini mungkin terjadi pada sekitar 56 persen dari keseluruhan angkatan kerja Jerman (Alipour et Al. 2020). Hasil ini lebih tinggi dibandingkan hasil yang diungkapkan oleh Dingel dan Neiman (2020) dan Del Rio-Chanona dkk. (2020), yang memperhitungkan kemungkinan WFH dalam perekonomian AS masing-masing sekitar 37 persen dan 43 persen. Beberapa perbedaan mungkin disebabkan oleh penggunaan teknik pengukuran yang berbeda; misalnya, dua penelitian terakhir dilakukan berdasarkan penilaian yang masuk akal, sedangkan penelitian Alipour et al. (2020) dilakukan berdasarkan penilaian karyawan terhadap kelayakan melakukan pekerjaan mereka dari rumah.

DISCUSION

Pertanyaan 1: Bagaimana model kepemimpinan virtual jarak jauh dalam lingkup perusahaan?

Dalam lingkungan kantor profesional, para pemimpin hadir secara fisik untuk memberikan bimbingan dan manajemen tatap muka. Hal ini tidak mungkin dilakukan dalam pengaturan kerja jarak jauh. Namun, gaya kepemimpinan virtual yang efektif, seperti kepemimpinan partisipatif, transformatif, situasional, dan melayani, dapat membuat tim berkolaborasi dan mencapai hasil. Gaya kepemimpinan yang mungkin kontraproduktif dalam situasi terpencil termasuk otoriter dan *laissez-faire*

1. kepemimpinan partisipatif Manajer bisnis jarak jauh dengan gaya kepemimpinan partisipatif mengajak karyawannya untuk memberikan masukan mengenai keputusan bisnis. Gaya kepemimpinan partisipatif, juga dikenal sebagai gaya demokratis, membuat orang lain

berpartisipasi dalam penetapan tujuan, pengambilan keputusan, perencanaan, dan aktivitas bisnis lainnya.

Pemimpin virtual yang partisipatif senang terlibat dalam kegiatan kelompok. Mereka memimpin dengan memberi contoh dan mendorong solusi kreatif. Mereka mendapatkan kepercayaan dari timnya, membangun semangat kerja, dan meminimalkan persaingan yang berlebihan dan merugikan. Pemimpin yang partisipatif dikenal karena komitmennya terhadap kerja tim, kepribadiannya yang antusias, dan dorongan untuk mencapai hasil.

2. Kepemimpinan Transformatif

Pemimpin transformatif memimpin dengan tujuan. Mereka menetapkan visi organisasi dengan fokus pada perubahan positif. Pemimpin transformatif menginspirasi orang lain untuk bertindak dengan memimpin dengan memberi contoh. Mereka menggunakan karisma mereka untuk memberikan kesan positif, mendorong penerimaan, dan menciptakan budaya kepercayaan dan inovasi.

Pemimpin transformatif memandu organisasi dalam mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai visi. Meskipun pemimpin transformatif adalah pemikir yang mempunyai gambaran besar, mereka sering kali bekerja sama dengan orang lain untuk mengidentifikasi peluang perbaikan. Ciri-ciri umum pemimpin transformatif meliputi keberanian, empati, dan kreativitas

3. Kepemimpinan Situasional

Pendekatan kepemimpinan situasional menunjukkan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang ideal untuk setiap situasi. Ini berfokus pada kemampuan beradaptasi: Setiap situasi memerlukan gaya kepemimpinan yang berbeda. Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan kepribadian yang berbeda merupakan inti dari gaya kepemimpinan ini. Ciri-ciri umum termasuk fleksibilitas, kesadaran diri, dan kemampuan bersosialisasi.

Pemimpin situasional menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan orang dan proses. Misalnya, ketika semakin banyak bisnis yang beralih ke tempat kerja jarak jauh, para pemimpin situasional diminta untuk membantu individu dan tim menghadapi tantangan lingkungan kerja baru dan cara berkomunikasi yang baru. Pemimpin situasional mencapai hal ini dengan bersikap fleksibel.

Untuk mencapai tujuan tersebut, mereka mungkin memilih gaya yang melibatkan memberitahu karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, dan apa yang mereka harapkan sebagai hasilnya. Mereka juga dapat memilih pendekatan yang lebih kolaboratif. Tergantung pada situasinya, mereka dapat memilih untuk terlibat secara aktif dalam tugas atau melakukan pendekatan lepas tangan.

4. Kepemimpinan yang Melayani

Seorang pemimpin yang melayani menginspirasi pertumbuhan, perkembangan, dan kesejahteraan orang-orang yang dipimpinnya, mengedepankan rasa saling menghormati, kejujuran, dan kerja sama tim. Pemimpin yang melayani mendorong pengambilan keputusan menggunakan proses kolektif dan dengan mengundang masukan dari anggota tim. Ciri-ciri pemimpin pelayan yang khas mencakup kolaborasi, mendengarkan dengan baik, dan komitmen terhadap pertumbuhan karyawan.

Ciri-ciri tambahan dari pemimpin yang melayani termasuk empati, kepedulian, dan kesadaran diri. Mereka menerapkan keterampilan mendengarkan aktif untuk membangun hubungan tim yang sehat. Mereka mungkin menggunakan balai kota atau sesi curah pendapat kelompok untuk memberikan setiap orang kesempatan untuk berbagi umpan balik dan pendapat mereka.

Ketika seorang anggota tim gagal menyelesaikan suatu tugas, mereka mengambil pendekatan yang proaktif dan melibatkan semua pihak, secara setara, untuk membantu mengembalikan semua orang ke jalur yang benar.

Pertanyaan 2: Apa saja tantangan dalam mengelola tim yang tersebar secara geografis?

Banyak tantangan dalam mengelola karyawan jarak jauh berakar pada kurangnya interaksi fisik dan tatap muka. Hal ini dapat mempersulit pemimpin tim dan orang lain untuk “membaca ruangan” dan melihat tanda-tanda peringatan masalah umum tenaga kerja seperti rendahnya semangat kerja, kelelahan, konflik antarpribadi, miskomunikasi, atau kurangnya komunikasi.

Tantangan umum lainnya dalam manajemen tenaga kerja jarak jauh meliputi:

- Gangguan: Pekerja jarak jauh lebih mungkin menghadapi gangguan atau gangguan lain dalam rutinitas sehari-hari mereka, terutama jika mereka bekerja dari rumah. Hal ini dapat mencakup anak-anak atau anggota keluarga, pemeliharaan rumah atau pekerjaan rumah, kebisingan jalan dan banyak kemungkinan sumber gangguan lainnya.
- Isolasi: Beberapa pekerja jarak jauh melaporkan kesulitan menghadapi isolasi sosial, yang dapat menimbulkan berbagai dampak negatif. Bahkan ketika orang-orang tidak merasa terisolasi, pemisahan fisik orang-orang dalam sebuah tim juga dapat mempersulit pengembangan budaya kolaboratif dan sehat.
- Komunikasi: Ada beberapa potensi masalah komunikasi yang harus Anda waspadai, termasuk: Komunikasi yang berlebihan (seperti terus-menerus memeriksa status proyek), miskomunikasi, atau orang-orang yang diabaikan (bahkan secara kebetulan) dalam lingkaran berbagi informasi

Pertanyaan 3: Bagaimana cara terbaik untuk mengelola karyawan jarak jauh?

Alat terbaik mungkin bergantung pada tugas pekerjaan spesifik orang atau tim tertentu, dan juga dapat bervariasi menurut kebutuhan bisnis atau industri. Meskipun demikian, ada beberapa jenis alat manajemen tenaga kerja jarak jauh yang dianggap penting. Alat-alat ini sebagian besar terbagi dalam kategori berikut:

- Komunikasi: Meskipun email tetap menjadi andalan dalam dunia bisnis, tim jarak jauh hampir selalu memasukkan saluran komunikasi lain ke dalam rutinitas mereka, termasuk aplikasi obrolan (seperti Slack) dan aplikasi kolaborasi sosial.
- Rapat: Meskipun merupakan bentuk komunikasi, alat untuk rapat yang efektif merupakan kategori penting di sini. Ini mencakup alat untuk konferensi video, presentasi virtual, papan tulis, dan banyak lagi.
- Manajemen dan pelacakan proyek: Tim virtual memerlukan cara untuk melihat dan memperbarui tugas dan pencapaian utama dengan cara yang dapat dibagikan dan mudah digunakan.
- Berbagi dan menyimpan file: Tim jarak jauh memerlukan cara berbagi dan menyimpan dokumen serta jenis file lainnya yang efisien dan aman

Pertanyaan 4: Apa saja manfaat pekerjaan tim jarak jauh?

Mengelola karyawan jarak jauh dapat menghasilkan tim yang lebih fleksibel dan dinamis yang tidak terikat pada lokasi fisik tertentu untuk melakukan pekerjaan mereka. Ini berarti Anda dapat merekrut dan membangun tim dengan orang-orang yang berbasis di seluruh dunia. Hal ini juga dapat meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan, ketika mempekerjakan orang yang lebih memilih pekerjaan jarak jauh daripada pergi ke kantor tradisional. Peralatan teknologi modern juga menjadikan pengelolaan tenaga kerja jarak jauh jauh lebih mudah dicapai dibandingkan masa lalu.

Pertanyaan 5: Apa saja alat kolaborasi online yang digunakan perusahaan dalam manajemen virtual?

Alat kolaborasi online adalah perangkat lunak yang memungkinkan tim bekerja sama melalui internet. Contohnya termasuk Trello, Slack dan Asana. Tujuan dari alat ini adalah untuk memfasilitasi komunikasi, kolaborasi, dan kerja tim untuk tim jarak jauh. Alat-alat ini juga dikenal sebagai “perangkat lunak kolaborasi online” dan “alat kolaborasi virtual”.

Alat-alat ini adalah bagian dari perangkat lunak kerja jarak jauh dan merupakan cara untuk membangun tim virtual yang sukses. Alat ini dapat mempelajari lebih lanjut tentang kolaborasi di tempat kerja dan alat membangun tim.

1. Google Ruang Kerja (G Suite)

Salah satu alat standar yang digunakan banyak tempat kerja adalah Google Workplace atau G Suite. Kumpulan aplikasi Workplace tidak hanya mencakup berbagai fungsi, namun juga disinkronkan di seluruh perangkat dan dapat diakses oleh siapa saja yang memiliki akun Google. Dengan kemampuan Workplace untuk berbagi item melalui tautan atau undangan email yang mudah digunakan, tidak mengherankan jika alat kolaborasi Google ada di mana-mana. Contoh alat Google Workplace mencakup Drive, Dokumen, Spreadsheet, Slide, Kalender, dan Gmail.

2. Trello

Untuk membantu menjaga pemahaman semua orang di organisasi, gunakan Trello, alat kolaborasi online gratis yang menggunakan papan untuk membantu Anda memvisualisasikan status proyek. Gunakan judul kolom untuk membantu Anda mengurutkan setiap kartu tugas, pindahkan kartu di sepanjang papan untuk mencerminkan langkah apa yang mereka ambil. Karena Trello secara otomatis memperbarui untuk semua orang, tim Anda akan segera mengetahui jika ada perubahan pada proyek Anda.

3. Slack

Slack adalah alat komunikasi di tempat kerja yang membuat tim Anda tetap terhubung. Anda tidak hanya dapat mengirim pesan dan melakukan panggilan video secara pribadi kepada kolaborator, namun Anda juga dapat membentuk grup untuk membantu mendiskusikan tugas dengan anggota tim terkait. Selain itu, Slack hadir dengan banyak integrasi yang dapat Anda gunakan untuk memfasilitasi pekerjaan, seperti aplikasi Donut, yang digunakan TeamBuilding untuk menghubungkan tim kami yang tersebar untuk pertemuan kopi virtual.

4. Jira

Favorit di antara tim pengembangan perangkat lunak, Jira adalah alat manajemen proyek tangkas terkemuka yang juga memungkinkan pengembang melacak bug. Jira adalah bagian dari rangkaian alat Atlassian, yang mencakup Trello dan Confluence. Perangkat lunak ini memberi tim pilihan untuk menggunakan pengaturan papan Kanban atau peta jalan, yang membantu proyek tetap pada jalurnya.

5. Asana

Asana adalah alat kolaborasi proyek lainnya. Alat ini dibuat oleh salah satu pendiri Facebook, Dustin Moskovitz. Asana memungkinkan pemimpin tim menetapkan tugas kepada anggota, membuat garis waktu, dan melacak kemajuan proyek melalui papan. Dengan alat ini, tetapkan tujuan dengan mudah dan tingkatkan kerja sama tim dengan meningkatkan transparansi tugas dan harapan.

6. Canva

Canva adalah alat desain intuitif yang memungkinkan kolaborasi online gratis. Jika tim Anda membutuhkan aset yang indah, tetapi tidak memiliki ahli desain, Canva adalah alternatif yang bagus. Canva terutama bekerja dengan menyeret dan melepaskan gambar dan teks. Dengan banyak templat untuk mendapatkan inspirasi, buat postingan media sosial atau pamflet Anda berikutnya tampil menonjol dengan Canva.

7. Mural

Mural adalah alat kolaborasi online untuk pendidikan yang memungkinkan siswa dan guru memvisualisasikan solusi dengan membuat diagram yang dapat diedit semua orang secara bersamaan. Fitur ini memungkinkan tim bertukar pikiran tentang ide bersama di papan tulis virtual. Mural memfasilitasi pembelajaran jarak jauh dengan memungkinkan siswa untuk bekerja sama, baik dalam bentuk memanipulasi catatan tempel di layar atau menentukan alur kerja melalui bagan yang dibuat bersama.

8. We Transfer

Sering kali tim perlu mengirim file besar satu sama lain, WeTransfer mungkin merupakan alat kolaborasi proyek untuk Anda. Dengan layanan gratisnya, pengguna WeTransfer dapat berbagi file hingga 2GB. WeTransfer juga dapat disesuaikan, karena Anda dapat memutuskan berapa lama Anda ingin unduhan tersedia dan mengatur kata sandi untuk mencegah orang yang tidak diinginkan mengunduh file Anda. Berbagi juga mudah: cukup kirim tautan!

9. Perbesar

Berkat meningkatnya pekerjaan jarak jauh, Zoom kini hadir di mana-mana dalam kehidupan setiap orang. Karena kemudahan penggunaannya, Zoom adalah alat kolaborasi online gratis yang memungkinkan Anda mengadakan pertemuan virtual. Dengan fitur-fitur apik seperti obrolan pribadi, ruang istirahat, dan ruang tunggu, Zoom menyatukan tim Anda dengan menyederhanakan komunikasi, meski dipisahkan oleh jarak.

10. Zeplin

Sebagai alat kolaborasi proyek yang menjembatani kesenjangan antara desainer dan pengembang, Zeplin memungkinkan tim membuat panduan gaya dan mengekspor desain dengan menghasilkan kode yang membuat semua orang memiliki pemikiran yang sama. Dengan memastikan bahwa desain dapat diterapkan secara menyeluruh, tim Anda menghemat banyak waktu dan mampu bekerja sama secara lintas fungsi dengan lebih efisien.

11. Discord

Awalnya ditujukan untuk para gamer, Discord dengan cepat menjadi alat kolaborasi online gratis yang hebat. Mirip dengan Slack, Discord menyediakan pesan pribadi dan grup tempat anggota tim terkait mendiskusikan tugas dan proyek. Namun, yang membedakan Discord adalah kemampuan tim untuk berkolaborasi melalui obrolan suara. Buat saluran suara dan ajak rekan kerja untuk menelepon sambil bekerja bersama. Komunikasi Anda menjadi instan dan lebih mudah dari sebelumnya.

12. Skitch

Jika tim Anda perlu menggunakan alat bantu visual untuk menjelaskan maksudnya, Skitch adalah contoh alat kolaborasi hebat yang memungkinkan tim mengambil dan memberi anotasi pada tangkapan layar. Tambahkan panah dan teks ke tangkapan layar Anda untuk memperjelas pesan Anda. Tim Anda akan menyadari bahwa kemampuan menunjukkan dengan tepat apa yang Anda maksud akan mencegah miskomunikasi dan membantu meningkatkan produktivitas.

13. Zapier

Zapier adalah contoh alat kolaborasi yang menyederhanakan proses kerja Anda dengan mengotomatiskannya. Jika Anda menemukan ada prosedur tertentu dengan aplikasi yang umum terjadi di tempat kerja Anda, integrasikan aplikasi Anda dan sambungkan aplikasi tersebut menggunakan Zaps. Dengan mengotomatiskan alur kerja tim, rekan kerja dapat fokus pada hal-hal yang lebih penting, sekaligus membiarkan proses tersebut terjadi di latar belakang.

14. Box

Box adalah layanan berbagi file dan manajemen proyek yang aman. Selain menjaga keamanan data kepemilikan yang penting, Box juga memungkinkan tim berkolaborasi dan menyetujui file, sehingga menyederhanakan alur kerja Anda. Akses Box yang dapat disesuaikan juga memberi tim kemampuan untuk berbagi dan mengerjakan file dengan orang di luar organisasi tanpa mengorbankan keamanan, yang sangat memperluas kapasitas bisnis Anda untuk berkolaborasi.

15. Confluence

Untuk memudahkan berbagi pengetahuan, Confluence adalah alat kolaborasi online yang hebat untuk pendidikan. Buat database seperti wikipedia yang dapat digunakan anggota tim untuk menemukan jawaban atas pertanyaan yang mungkin mereka miliki. Confluence tidak hanya bagus untuk memberikan informasi terkini kepada rekan kerja tentang kebijakan perusahaan dan informasi proyek, tetapi juga dapat membantu transfer pengetahuan dan orientasi jika seorang karyawan keluar dan harus diganti.

Pertanyaan 6: Apa saja Tindakan untuk mengukur produktivitas karyawan dalam jarak jauh?

Para pemimpin Sumber Daya Manusia menghadapi dilema ketika mengukur produktivitas karyawan di tempat kerja jarak jauh dan hybrid. Di masa lalu, manajer akan mengawasi karyawan di kantor dan mengenali jika seseorang terus-menerus mengulur waktu atau menyalahgunakan waktu. Saat ini, banyak pemimpin senior yang mencoba membentuk tim global yang bekerja melintasi zona waktu dan geografi. Mereka tidak bisa selalu memperhatikan karyawannya.

Survei tahunan State of HR yang dilakukan oleh HR Exchange Network mengungkapkan bahwa 23% responden mengatakan pemantauan produktivitas adalah tantangan terbesar dalam pekerjaan jarak jauh. Hal ini mengikat keterlibatan karyawan pada posisi teratas dalam daftar. Namun, dalam survei serupa yang dilakukan Gartner baru-baru ini, hanya 13% responden yang mengatakan bahwa produktivitas adalah sebuah kekhawatiran. Sekitar 29% melaporkan tidak mengambil tindakan apa pun untuk melacak produktivitas dari jarak jauh.

➤ Rapat Manajer-Karyawan

Salah satu cara untuk melacak produktivitas karyawan adalah dengan sering menghubungi pekerja. Lebih dari 60% responden survei Gartner mengatakan mereka lebih sering bertemu dengan karyawan. Gagasan kolaborasi tampaknya menjadi inti dari pendekatan ini. Faktanya, 50% responden survei State of HR mengatakan bahwa memfasilitasi kolaborasi adalah prioritas utama untuk meningkatkan budaya tempat kerja.

Mengadakan pertemuan yang sering memberikan kesempatan untuk mengomunikasikan harapan, menjawab pertanyaan, dan membangun hubungan baik. Pada acara online Perekrutan dan Akuisisi Bakat HR Exchange Network baru-baru ini, Diane Albano, Chief Revenue and Marketing Officer di Globalization Partners, menekankan pentingnya hubungan antar rekan kerja. Dia menunjukkan bahwa 1 dari 6 orang pernah menangis bersama rekan kerjanya dalam satu tahun terakhir.

➤ Perangkat Lunak Pengawasan Jarak Jauh

Banyak perusahaan yang beralih ke perangkat lunak pengawasan jarak jauh. Perusahaan seperti Time Doctor, Teramind, VeriClock, innerActiv, ActivTrack, dan Hubstaff memungkinkan manajer melacak produktivitas karyawan jarak jauh. Perangkat lunak jenis ini dapat memberikan data kepada pengguna seperti berapa lama pekerja membaca dan membalas pesan, apakah mereka menghadiri rapat, atau berapa kali mereka mengklik mouse. Beberapa perangkat lunak ini juga secara diam-diam memfilmkan staf di layar mereka atau menilai aplikasi dan situs web yang mereka akses.

Pada tahun 2020, ketika pandemi dimulai dan perusahaan meminta karyawannya untuk bekerja dari rumah untuk pertama kalinya, banyak yang bergegas berinvestasi pada perangkat lunak pemantauan produktivitas ini, menurut Bloomberg. Selama pengusaha jujur terhadap pengawasan yang dilakukannya, maka mereka berhak mengawasi pekerjaannya selama jam kerja.

KESIMPULAN

Mengingat semakin meningkatnya penggunaan teknologi, dan konsekuensinya peningkatan fleksibilitas dimana pekerjaan dilakukan, organisasi dan karyawan perlu menyadari kedua manfaat tersebut dan kelemahan praktik e-working jarak jauh. Kesimpulan diambil pada kelima kesejahteraan dimensi menunjukkan bahwa kita mengetahui lebih banyak tentang keadaan afektif, sosial, dan sosial karyawan kehidupan profesional daripada yang kita ketahui tentang fungsi kognitif dan kesejahteraan psikosomatik mereka.

37 makhluk. Meskipun demikian, tampaknya ada hubungan antara e-working jarak jauh dan masing-masing lima dimensi baik positif maupun negatif, masih terdapat konsensus yang lebih besar mengenai dampak menguntungkan dari hal ini pengaturan kerja. Tinjauan ini menyarankan bahwa penelitian terhadap pekerja elektronik jarak jauh harus dilakukan menggabungkan: (1) lebih banyak variasi pekerja elektronik jarak jauh, (2) identifikasi penggunaan TIK kesesuaian dan keberlakuan tugas kerja dan pengaruhnya terhadap pekerjaan individu kehidupan (misalnya, technostress), (3) ciri-ciri kepribadian sebagai 'satu ukuran tidak cocok untuk semua', (4) pemahaman yang lebih dalam pemahaman tentang budaya dan iklim organisasi, dan (5) metode yang lebih maju melakukan penelitian (misalnya, data longitudinal, studi buku harian, moderasi dan mediasi hubungan). Penelitian ini mengusulkan bahwa mengadopsi pendekatan multi-dimensi mungkin memberikan kerangka teoretis dan kontekstual yang ketat bagi kedua akademisi untuk menjadi lebih baik memahami hubungan antara e-working jarak jauh dan kesejahteraan di tempat kerja, dan untuk praktisi, untuk meningkatkan pengetahuan mereka seputar penerapan dan pengelolaan kebijakan dan strategi e-working jarak jauh dengan cara yang lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Albastaki, F. M., Ubaid, A. M., Rashid, H., & Al-Shamma', A. (n.d.). Systematic Literature Review on the Work from Home Concept.
- Bisnis dan Kewirausahaan, J., Ma Chung, U., & Ma Chung Erica Adriana, U. (2023a). Implementasi Work From Home Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Grace Herliana Getrudis Anyanovena Krawing Herdiansyah. *Journal of Business and Entrepreneurship*, 11(1), 48–58. <https://doi.org/10.46273/job&e.v11i1.367>
- Bisnis dan Kewirausahaan, J., Ma Chung, U., & Ma Chung Erica Adriana, U. (2023b). Implementasi Work From Home Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Grace Herliana Getrudis Anyanovena Krawing Herdiansyah. *Journal of Business and Entrepreneurship*, 11(1), 48–58. <https://doi.org/10.46273/job&e.v11i1.367>
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019a). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51–73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019b). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51–73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Christian, Y., & Pratama, A. M. (2021). Perancangan Aplikasi Mindfulness Pada Platform Ios Untuk Pekerja Jarak Jauh Menggunakan Metodologi Agile Scrum (Vol. 1, Issue 1). <https://journal.uib.ac.id/index.php/combines>
- Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, 35(5), 527–546. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0059>
- Kirkman, B. L., & Mathieu, J. E. (2005). The dimensions and antecedents of team virtuality. *Journal of Management*, 31(5), 700–718. <https://doi.org/10.1177/0149206305279113>
- Li, J., Wider, W., Ochiai, Y., & Fauzi, M. A. (2023). A bibliometric analysis of immersive technology in museum exhibitions: exploring user experience. *Frontiers in Virtual Reality*, 4. <https://doi.org/10.3389/frvir.2023.1240562>
- Nasrullah, M., Dwi Angresti, N., Harits Suryawan, S., & Faizal Mahananto, dan. (n.d.). Requirement Engineering terhadap Virtual Team pada Proyek Software Engineering. In *Journal of Advances in Information and Industrial Technology (JAIIIT)* (Vol. 3, Issue 1).
- Rachmawati, E. D. (2019). REPOSISI PENYEDIAAN JASA PEKERJA/BURUH PADA PERUSAHAAN SUATU TINJAUAN PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 1438 K/PDT.SUS.PHI/2017. *Jurnal Ius Constituendum*, 4(1), 46. <https://doi.org/10.26623/jic.v4i1.1533>
- Ramadan, W., & Firmansyah, Y. (2021). Prosiding The 12 th Industrial Research Workshop and National Seminar Bandung.
- Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021a). 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>

Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021b). 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>