

Psikoedukasi Kemampuan Adaptasi Karyawan melalui Webinar bagi Karyawan yang Menerapkan Sistem *Work from Office* (WFO) Selama Masa Pandemi Covid-19



Chandradewi Kusristanti & Dewinta Arum
Fakultas Psikologi Universitas YARSI

Correspondence author: chandradewi.kusristanti@yarsi.ac.id

Abstract: *The coronavirus outbreak, also known as COVID-19, is officially designated as a global pandemic due to its rapid spread. The existence of the COVID-19 outbreak requires various countries to implement health protocols such as Large-scale social restrictions (LSSR) or lockdown. In an effort to stop the spread of the COVID-19 virus, several companies in Indonesia have begun implementing the Work from Home (WFH) and Work from Office (WFO) systems. The implementation of this work system requires workers to be able to adapt or adjust to all the changes and difficulties that occur during a pandemic. In this case, the author designed a psychoeducation in the form of a webinar that aims to increase knowledge and adaptability in dealing with changes and challenges in the workplace during the COVID-19 pandemic.*

Key Words: *adaptability; covid-19 pandemic; readiness for change; working from home*

Abstrak: Wabah virus corona atau yang juga dikenal sebagai COVID-19 resmi ditetapkan sebagai pandemi global karena tingkat penyebarannya yang sangat pesat. Adanya wabah COVID-19 tersebut mengharuskan berbagai negara untuk menerapkan protokol kesehatan seperti Pembatasan Sosial Berskala Besar (PBB) ataupun *lockdown*. Sebagai upaya dalam menghentikan penyebaran virus COVID-19, beberapa perusahaan di Indonesia mulai menerapkan sistem *Work from Home* (WFH) dan *Work from Office* (WFO). Penerapan sistem kerja tersebut mengharuskan para pekerja untuk bisa beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan segala perubahan dan kesulitan yang terjadi di masa pandemi. Dalam hal ini, penulis merancang sebuah psikoedukasi dalam bentuk webinar yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan beradaptasi dalam menghadapi perubahan dan tantangan di tempat kerja selama pandemi COVID-19.

Kata Kunci: kemampuan beradaptasi; pandemi covid-19; kesiapan menghadapi perubahan; bekerja dari rumah

PENDAHULUAN

Dunia saat ini sedang menghadapi pandemi yang disebabkan oleh wabah virus Corona atau COVID-19. Pada tanggal 11 Maret 2020, World Health Organization (WHO) resmi mengumumkan wabah COVID-19 sebagai pandemi global dikarenakan tingkat penyebarannya yang sangat pesat ke berbagai belahan dunia. Berbagai Negara kemudian mulai menerapkan Protokol COVID-19 sesuai dengan anjuran dari WHO, mulai dari cuci tangan, tidak berkumpul atau melakukan pertemuan, menjaga jarak, membatasi keluar rumah bahkan dilakukan langkah isolasi, seperti Pembatasan Sosial Berskala Besar/PSBB sampai *lockdown* (Mungkasa, 2020). Beberapa minggu sebelum dikeluarkan pernyataan tersebut, pada 2 Maret 2020, Pemerintah Indonesia mengumumkan kasus pertama yang terjadi di Indonesia, di mana 2 warga negara Indonesia positif terkena virus COVID-19 ("Jokowi Umumkan Dua WNI Positif Corona di Indonesia", 2020). Pada tanggal 29 Juli 2020, data sebaran di Indonesia milik Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19 menunjukkan kasus positif sebanyak 104.432 orang, 62.138 orang dinyatakan sembuh, dan kasus kematian sebanyak 4.975 orang.

Tidak hanya berdampak kepada kesehatan fisik dan psikososial setiap orang, situasi pandemi COVID-19 saat ini juga menyebabkan banyak perusahaan yang menerapkan sistem *Work from Home* (WFH), bahkan sampai melakukan pemberhentian hubungan kerja (PHK). Disamping itu, terdapat pula tenaga kerja yang tetap harus melakukan aktivitas kerja di tempat kerjanya atau *Work from Office* (WFO). Beberapa pekerja juga tidak mendapatkan perlindungan dari tempat kerja, salah satunya pekerja informal (“Virus Corona: Kisah Para Pekerja Yang Tak Punya Hak Kerja Dari Rumah, ‘Kalau Belum Meninggal Diminta Terus Kerja’”, 2020). Hal ini mengharuskan mereka untuk memilih antara kesehatan dan pendapatan yang mereka miliki. Maka dari itu, dalam masa pandemi ini tidak hanya pekerja WFH yang harus beradaptasi dengan adanya perubahan sistem kerja secara *telecommuting* (bekerja jarak jauh), tetapi pekerja yang menerapkan sistem WFO juga perlu menerima dan mulai beradaptasi dengan perubahan yang ada dari tempat kerja.

Untuk mengetahui perubahan yang terjadi selama pandemi COVID-19 yang dapat berdampak terhadap pekerjaan, penulis juga melakukan wawancara dengan 4 pekerja yang telah menerapkan sistem WFH dan WFO secara bergantian. Dari hasil wawancara, hampir semua partisipan menyatakan kekhawatiran terhadap kondisi kesehatannya meskipun fasilitas yang disediakan di tempat kerja sudah cukup baik dan protokol kesehatan yang ada sudah dijalankan dengan benar. Beberapa partisipan juga menyatakan bahwa mereka merasa kesulitan dalam membagi waktu antara tugas kantor dan tugas rumah, ditambah lagi ada beberapa pekerjaan yang tidak dapat dilakukan secara virtual. Selain data wawancara, dari data survei yang melibatkan 14 pekerja yang melakukan WFO pada instansi pemerintah ataupun swasta, 11 pekerja menunjukkan kurang memiliki kemampuan adaptasi selama menerapkan WFO di masa pandemi COVID-19. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa pandemi COVID-19 memberikan tantangan tersendiri bagi pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Pandemi COVID-19 yang terjadi secara tidak langsung mengharuskan para pekerja untuk bisa menyesuaikan diri dengan segala perubahan dan kesulitan yang dialami selama bekerja.

Melihat kondisi yang stabil dan menantang selama bekerja di masa pandemi COVID-19, yang menyebabkan beberapa pekerja harus bisa menyesuaikan diri dengan sistem kerja yang berubah, maka dari itu para pekerja perlu dibekali sebuah kemampuan sebagai bentuk kesiapan. Kemampuan tersebut salah satunya adalah kemampuan adaptasi yang baik. Kemampuan adaptasi menunjukkan kesiapan dan kemampuan dari individu, kelompok dari individu atau organisasi untuk mengikuti perubahan yang terjadi (Raharjo, 2014). Dengan memiliki kemampuan adaptasi, pekerja WFO diharapkan bisa melewati berbagai tuntutan situasional di tempat kerja dengan tetap menjalankan protokol kesehatan yang ada serta dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan rintangan yang dihadapi pada era pandemi dengan fleksibilitas atau kemampuan beradaptasi.

SOLUSI DAN TARGET

Dari permasalahan yang ditemukan melalui literatur serta data yang diperoleh dari wawancara serta kuesioner, penulis menyimpulkan bahwa perlu adanya pembekalan untuk meningkatkan pengetahuan pekerja mengenai kemampuan adaptasi beserta strategi yang bisa dilakukan bagi para pekerja di masa pandemi COVID-19. Dalam hal ini penulis melakukan intervensi berupa psikoedukasi yang diselenggarakan melalui seminar berbasis *online* atau dikenal dengan webinar. Materi yang akan disusun dan dibahas pada kegiatan tersebut berkaitan dengan strategi dan kemampuan yang perlu diperhatikan dan dibutuhkan oleh pekerja dalam melewati pandemi COVID-19. Penulis berharap melalui intervensi yang diberikan kepada pekerja berupa penyampaian materi mengenai kemampuan adaptasi dapat membantu pekerja dalam menghadapi perubahan, kesulitan maupun tantangan dan mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan dalam bekerja selama pandemi COVID-19.

METODE PELAKSANAAN

Dalam merancang materi psikoedukasi yang akan diberikan, pertama-tama penulis melakukan pengumpulan data terkait fenomena yang terjadi selama diterapkannya sistem *Work from Home* (WFH) dan *Work from Office* (WFO) bagi pekerja di masa pandemi COVID-19. Data-data tersebut bersumber dari literatur yang ada dan wawancara serta pengambilan data dengan kuesioner yang dilakukan langsung oleh penulis. Wawancara dilakukan dengan melibatkan 4 orang pekerja yang menerapkan sistem WFO dan WFH, sedangkan pengambilan data kuesioner melibatkan 14 orang pekerja yang juga menerapkan sistem WFO dan WFH. Penulis menggunakan wawancara semi-terstruktur dengan 9 pertanyaan terbuka yang berkaitan dengan permasalahan yang dirasakan oleh pekerja yang menerapkan sistem *Work from Office* (WFO) selama pandemi COVID-19. Untuk kuesioner, penulis menggunakan kuesioner yang telah dikembangkan oleh Ben-Itzhak et al. (2014), yaitu alat ukur *The Psychological Flexibility Questionnaire* (PFQ). Alat ukur ini terdiri dari 20 item dengan 5 faktor, yaitu *positive perception of change*, *characterization of the self as flexible*, *characterization of the self as open and innovative*, *perception of reality as dynamic and changing*, dan *a perception of reality as multifaceted*. Dari pengumpulan data-data tersebut, penulis selanjutnya merancang intervensi berupa psikoedukasi yang dilakukan dalam bentuk webinar.

Kegiatan psikoedukasi berupa webinar "*Strategi Pekerja WFO Dalam Labirin COVID-19*" diselenggarakan pada hari Minggu, 6 September 2020 pukul 13.00-14.30 WIB melalui aplikasi *Zoom Meeting*. Sebelum pelaksanaan kegiatan webinar, pada tanggal 2 September 2020 sampai dengan tanggal 5 September 2020 penulis menyebarkan *e-flyer* webinar untuk mengajak partisipan agar mendaftar dan bergabung dalam webinar. Dalam webinar ini terdapat satu moderator dan tiga narasumber yang akan menyampaikan materi. Ketiga narasumber tersebut memberikan materi secara berurutan, dimulai dari narasumber pertama dengan materi kepuasan kerja, narasumber kedua dengan materi resiliensi, dan narasumber ketiga dengan materi kemampuan adaptasi. Selain itu, penulis menggunakan metode evaluasi berupa *pre-test* dan *post-test* untuk mengukur pencapaian target materi yang diberikan.

Webinar ini dibuka dengan moderator yang kemudian disusul dengan pembagian *link pre-test* kepada para partisipan. Pemberian soal *pre-test* bertujuan untuk mengetahui pengetahuan awal yang dimiliki partisipan mengenai materi yang akan disampaikan. Penulis juga menampilkan sebuah video sebagai stimulus yang dapat dirasakan secara nyata oleh partisipan. Video tersebut berisi kumpulan berita tentang fenomena COVID-19 dan dampak yang dirasakan para karyawan yang bekerja di kantor selama pandemi berlangsung. Setelah penayangan video berakhir, acara dilanjutkan dengan penyampaian materi oleh narasumber sesuai dengan materinya masing-masing. Setelah narasumber selesai menyampaikan materinya, moderator menyimpulkan kembali materi yang disampaikan untuk membantu partisipan dalam memahami secara singkat materi yang sudah dijelaskan. Selanjutnya, moderator membuka sesi tanya jawab untuk memberikan kesempatan kepada partisipan bertanya. Setelah sesi tanya jawab selesai, moderator membagikan *link post-test* untuk partisipan sebagai penutup dari webinar tersebut.

REALISASI KEGIATAN

Pemberian psikoedukasi melalui kegiatan webinar dapat dikatakan berlangsung sesuai dengan rencana kegiatan. Namun, ada beberapa kekurangan yang terjadi selama mempersiapkan maupun menyelenggarakan kegiatan ini. Pertama, pelaksanaan kegiatan yang dilakukan di hari Minggu ini membuat jumlah partisipan webinar hanya sebanyak 13 orang. Selain itu, terdapat beberapa kendala teknis, mulai dari buruknya jaringan koneksi yang menyebabkan terputusnya tayangan video di awal dan juga suara serta video dari narasumber. Beberapa partisipan yang sudah bergabung di *Zoom Meeting* juga ada yang meninggalkan ruang *Zoom Meeting*. Selama webinar berlangsung partisipan juga terlihat pasif ketika diminta menghidupkan kamera. Ditambah lagi, saat sesi tanya jawab dibuka, partisipan

tidak ada yang bertanya. Jumlah respon *pre-test* dan *post-test* juga tidak sesuai dengan jumlah partisipan yang bergabung saat webinar. Pada hasil *pre-test* terdapat 10 respon yang masuk, sedangkan pada hasil *post-test* hanya terdapat 9 respon. Hal ini disebabkan karena terdapat satu partisipan yang tidak mengisi *post-test*. Akhirnya, pada saat penulis ingin membandingkan hasil *pre-test* dan *post-test*, hanya ada 7 respon yang datanya bisa diolah karena terdapat satu partisipan yang mengisi bagian *pre-test* sebanyak 3 kali.

Pada kegiatan ini, soal pada *pretest* dan *post-test* yang dibagikan berkaitan dengan materi yang disampaikan oleh narasumber ketiga mengenai kemampuan adaptasi. *Pre-test* dan *post-test* dengan materi kemampuan adaptasi memiliki jumlah sebanyak 5 pertanyaan dengan pilihan jawaban benar-salah. *Pretest* bertujuan sebagai pengukuran skor awal yang dimiliki oleh peserta sebelum intervensi diberikan, sedangkan *post-test* merupakan pengukuran skor akhir yang dimiliki oleh peserta setelah intervensi diberikan. Berdasarkan hasil *pre-test* dan *post-test* dari 7 partisipan, terdapat 2 partisipan yang menunjukkan peningkatan skor dalam pengisian *pre-test* dan *post-test*, sedangkan 5 partisipan tidak menunjukkan peningkatan maupun penurunan skor. Pada kelima partisipan tersebut, 2 partisipan memiliki skor sempurna pada *pre-test* dan *post-test*, sedangkan 3 lainnya memiliki skor yang tetap pada *pre-test* dan *post-test*.

Tabel 1

Hasil pre-test dan post-test

	N	Mean	SD	SE
<i>Pre-test</i>	7	4.143	0.690	0.261
<i>Post-test</i>	7	4.429	0.787	0.297

PEMBAHASAN

Intervensi berupa psikoedukasi sendiri dinilai dapat dilakukan pada individu, keluarga, dan kelompok yang fokus pada mendidik partisipannya mengenai tantangan signifikan dalam hidup, membantu partisipan mengembangkan sumber-sumber dukungan dan dukungan sosial dalam menghadapi tantangan tersebut, dan mengembangkan keterampilan coping untuk menghadapi tantangan tersebut (Griffith, 2006 dalam Setiani & Haryanto, 2019). Selain itu, psikoedukasi juga dinyatakan sebagai salah satu praktik yang paling efektif dengan bukti yang telah muncul dalam uji klinis maupun setting komunitas. Psikoedukasi dapat diterapkan tidak hanya pada individu atau kelompok yang memiliki gangguan psikiatri, tetapi juga digunakan agar individu dapat menghadapi tantangan tertentu dalam tiap tingkat perkembangan manusia sehingga mereka dapat terhindar dari masalah yang berkaitan dengan tantangan yang mereka hadapi (Walsh, 2010 dalam Setiani & Haryanto, 2019). Berdasarkan tinjauan literatur tersebut, penulis menilai bahwa psikoedukasi bisa digunakan sebagai bentuk pengayaan informasi terkait kemampuan yang dibutuhkan oleh pekerja selama bekerja di era pandemi dan juga sebagai bentuk pengembangan kemampuan untuk mengatasi tantangan yang dialami oleh pekerja selama maupun setelah pandemi COVID-19.

Hanya saja, pada realisasi kegiatan menunjukkan bahwa psikoedukasi dalam bentuk webinar mengenai kemampuan adaptasi pekerja selama masa pandemi COVID-19 belum dapat dikatakan efektif. Hal ini terlihat dari nilai pengetahuan partisipan dari sebelum dan setelah dilaksanakan kegiatan webinar. Berdasarkan nilai *pre-test* dan *post-test*, hanya ada 2 dari 7 partisipan yang mengalami peningkatan pengetahuan. Dari hasil tersebut, penulis menduga adanya beberapa faktor yang mungkin menghambat efektivitas kegiatan ini. Pertama, pemilihan hari pelaksanaan kegiatan. Webinar ini sendiri dilakukan di hari Minggu, yang merupakan hari libur di mana kebanyakan orang menghabiskan waktunya untuk melakukan kegiatan santai, seperti beristirahat, bermain dan berkumpul dengan keluarga maupun teman, berlibur, dan lain lain. Ditambah lagi, psikoedukasi dalam bentuk webinar ini dilakukan secara daring dimana kelancaran kegiatan juga bergantung pada sinyal internet

masing-masing. Selama berjalannya kegiatan, ada kendala teknis dimana jaringan internet tidak begitu stabil sehingga membuat terputusnya suara dan video selama acara berlangsung. Belum lagi, beberapa partisipan enggan untuk membuka kamera ketika diminta oleh moderator. Berdasarkan kondisi-kondisi tersebut, penulis tidak bisa memastikan kefokusannya dan pemahaman partisipan terhadap materi webinar, yang kemungkinan juga berdampak pada nilai pengetahuan pada partisipan yang dilihat dari evaluasi *pre-test* dan *post-test*.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan kegiatan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pekerja memang kurang memiliki kemampuan adaptasi selama pandemi COVID-19. Hal ini sejalan dengan literatur serta hasil wawancara dan pengambilan data melalui kuesioner yang telah dilakukan. Dari data tersebut, penulis akhirnya memilih sebuah intervensi psikoedukasi berbentuk webinar. Namun, hasil pada efektivitas intervensi yang telah dilakukan dengan materi kemampuan adaptasi maupun materi webinar secara keseluruhan menunjukkan bahwa belum begitu terlihat peningkatan nilai pemahaman partisipan terkait materi yang disampaikan. Untuk kegiatan psikoedukasi selanjutnya, penulis menyarankan untuk lebih mempertimbangkan variabel atau kemampuan lain pada karyawan yang menerapkan sistem *Work from Office* (WFO), khususnya pada kondisi saat pandemi COVID-19 berlangsung. Selain itu, penulis juga merasa perlu lebih memperhatikan beberapa hal yang menjadi kekurangan dalam kegiatan ini sehingga dapat diminimalisasi dan tidak terulang di kegiatan selanjutnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih dan penghargaan ditujukan kepada Yayasan YARSI yang telah memfasilitasi kegiatan ini, Wakil Rektor III Universitas YARSI, serta mitra dan pihak terkait, Tim Dosen, Tendik, mahasiswa dan alumni yang berpartisipasi pada pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Virus Corona: Kisah Para Pekerja Yang Tak Punya Hak Kerja Dari Rumah, 'Kalau Belum Meninggal Diminta Terus Kerja'. (2020, Maret 24). *BBC News*. <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-52018257>
- Ben-Itzhak, S. Bluvstein, I, & Maor. M. (2014). The psychological flexibility questionnaire (PFQ): Development, reliability and validity. *WebmedCentral*: Article WMC004606. <https://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.html?id=58abc91bf7b67efaaa74c1c2&assetKey=AS%3A464065089806336%401487653147013>
- Jokowi Umumkan Dua WNI Positif Corona di Indonesia. (2020, Maret 2). *CNN Indonesia*. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20200302111534-20-479660/jokowi-umumkan-dua-wni-positif-corona-di-indonesia>
- Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19. (2020). *Data Sebaran 29 Juli 2020*. <https://covid19.go.id/>
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari rumah (working from home/WFH): Menuju tatanan baru era pandemi COVID 19. *The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2):,126-150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>

Setiani, T. P. & Haryanto, H. C. (2019). Efektifitas psikoedukasi terhadap kemampuan adaptasi sosial pada mahasiswa baru. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 16(1). <https://doi.org/10.18860/psi.v16i1.7531>

Raharjo, S. T. (2014). Pengaruh kemampuan adaptasi dan keunggulan sumber daya manusia pada kinerja proses untuk meningkatkan kinerja kualitas produk pada usaha kecil dan menengah di Jawa Tengah. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 4(1): 34-47. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/view/656>