

Transitioning Job Redesign: Dampak Perubahan Sistem Kerja pada Saat dan Sesudah Pandemi COVID-19

Amanda Putri Prasetya¹, Kayla Zoraya Hanum²

¹Fakultas Humaniora dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas
Pembangunan Jaya, Tangerang Selatan, Indonesia

¹amanda.putriprasetya@student.upj.ac.id, ² yayla.zorayahanum@student.upj.ac.id

ABSTRACT

The unpredictable covid-19 pandemic has made many companies collapse. The number of regulations during the covid pandemic made the Company think a lot about the sustainability of the Company, the government also made various systems that needed to be implemented by the Company, one of which was the WFH system, which this system certainly changed the work system or transitioning job redesign, this is what will be examined in this study, using the literature review method this study will discuss what impacts occurred and changes that occurred during the pandemic and after the pandemic in the company.

Keywords: *Job Redesign; Work system; Covid-19 pandemic; HR; Employees*

ABSTRAK

Adanya pandemi covid-19 yang tidak dapat diprediksi membuat banyak Perusahaan *collapse*. Banyaknya peraturan pada saat pandemi Covid-19 membuat Perusahaan banyak berpikir untuk keberlangsungan Perusahaannya, pemerintah juga membuat berbagai sistem yang perlu diterapkan oleh Perusahaan salah satunya dengan sistem WFH yang mana sistem ini pastinya mengubah sistem kerja atau terjadinya *transitioning job redesign*, hal ini lah yang akan diteliti pada penelitian ini, dengan menggunakan metode *literature review* penelitian ini akan membahas apa saja dampak yang terjadi maupun perubahan yang terjadi pada saat pandemi dan setelah pandemi pada perusahaan.

Kata Kunci: *Job Redesign; Sistem kerja; Pandemi covid-19; SDM; Karyawan*

PENDAHULUAN

Pada awal tahun 2020, dunia dilanda sebuah penyakit yang disebabkan oleh virus COVID-19. Virus ini dapat menular dengan cepat dari orang ke orang lainnya. Virus korona menyebabkan masalah kesehatan yang berakhir pada pandemi. Maka dari itu WHO mendesak semua negara untuk melakukan upaya dan langkah efektif demi mencegah penularannya virus corona. Berbagai cara dilakukan oleh pemerintah seperti menghimbau Masyarakat untuk pemberlakuan *social* dan *physical distancing* atau pembatasan interaksi antar individu dengan menerapkan jarak (Krisnawati & HS, 2021).

Dengan berlakunya *social and physical distancing* ini menyebabkan dampak yang berubah drastis bagi masyarakat secara umum. Hal ini disebabkan karena aktivitas masyarakat yang biasanya bertemu langsung secara fisik akan dibatasi

untuk bentuk pencegahan menyebarnya virus corona sesuai dengan imbauan dari Presiden RI Bapak Ir. Joko Widodo dalam pidatonya yang mengajak seluruh lapisan masyarakat untuk memutus rantai COVID-19 ini (Salain Putu Pradiva Putra et al., 2021). Banyak masyarakat yang pro dan kontra dalam kebijakan ini terutama bagi para pekerja. Masalahnya bagi Sebagian bidang pekerjaan memang belum bisa dilakukan pekerjaan jarak jauh *Work From Home* (WFH). Namun bagi beberapa industri menyatakan beberapa aplikasi untuk menunjang aktivitas WFH dapat menjadi solusi bagi para Perusahaan dan bisnis agar hasilnya lebih maksimal (Purwanto, 2020).

Setiap Perusahaan mempunyai kebijakannya masing-masing, seperti membagi dua kelompok yang secara bergantian bekerja di rumah dan di kantor atau WFH hanya untuk karyawan yang sakit dan baru dari perjalanan ke luar negeri. Ataupun hanya menerapkan bekerja di rumah selama beberapa hari agar kantor bisa dilakukan penyemprotan disinfektan. Ada tiga kategori Perusahaan yang dikelompokkan sebagai Langkah-langkah pencegahan yaitu, Perusahaan menghentikan seluruh kegiatan usahanya, mengurangi Sebagian kegiatan usahanya, dan Perusahaan yang tidak dapat menghentikan kegiatan usahanya sama sekali untuk sementara waktu (Purwanto, 2020).

Konsep *Work From Home* adalah konsep kerja dimana karyawan tidak perlu keluar rumah untuk melakukan pekerjaannya. WFH juga memberikan jam kerja yang fleksibel bagi karyawan. WFH membantu Perusahaan menyelesaikan pekerjaannya dan juga memberikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan, sehingga dapat mengurangi risiko penularan COVID-19 (Salain Putu Pradiva Putra et al., 2021). Selain soal fleksibilitas waktu dalam bekerja, *work from home* juga dapat memantau kinerja karyawan agar tetap produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya (Salain Putu Pradiva Putra et al., 2021).

Pada tanggal 21 Juni 2023 Bapak Joko Widodo selaku Presiden Republik Indonesia menyatakan bahwa masa pandemi telah digantikan dengan masa endemi dengan mempertimbangkan angka konfirmasi harian kasus COVID-19 di Indonesia mendekati nihil (Setneg.co.id, 2023). Banyak Perusahaan yang kembali memberlakukan sistem kerja seperti masa sebelum pandemi seperti *Work From Office* (WFO) ada juga Perusahaan yang memberlakukan sistem kerja yang sudah di ubah dan di desain sedemikian rupa untuk menyesuaikan dan mengefisienkan waktu dan kefleksibelan saat bekerja. Tentu saja kedua sistem kerja ini memberikan dampak-dampak yang berbeda-beda terhadap Perusahaan dan juga karyawan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah diuraikan sebelumnya maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Transitioning Job Redesign: Dampak Perubahan Sistem Kerja Pada Saat dan setelah Pandemi COVID-19”***. penulis tertarik untuk mengetahui, membahas, dan menelisik lebih dalam mengenai dampak- dampak sistem kerja saat pandemi dan pasca pandemi.

TINJAUANA LITERATUR

Job Redesign

Menurut Rachmawati (2008) dalam Saputra & Dihan (2020) desain pekerjaan merupakan salah satu faktor pendorong keberhasilan produktivitas suatu perusahaan. Desain pekerjaan memadukan isi pekerjaan (tugas, wewenang dan hubungan) balas jasa dan kualifikasi yang dipersyaratkan (keahlian, pengetahuan dan kemampuan) untuk setiap pekerjaan dengan cara memenuhi kebutuhan pegawai maupun perusahaan.

Menurut Allwood dan Lee (2004) dalam Mapossa (2018), *redesign* pekerjaan merupakan salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kerja karyawan. Desain pekerjaan dapat memecahkan masalah seperti keterampilan, kelebihan beban kerja, pengurangan, dan peningkatan jam kerja. Ketika organisasi mengalami perubahan karena persaingan atau perluasan operasi bisnis Perusahaan, *Job redesign* memiliki fokus pada perubahan administratif yang memperbaiki kondisi kerja dengan desain kerja. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi redesign pekerjaan saat pandemi, antara lain:

- Kebijakan pemerintah: seperti kebijakan pembatasan sosial berskala besar (PSBB), telah memaksa banyak perusahaan untuk menerapkan kerja jarak jauh (*remote work*). Hal ini telah mendorong perusahaan untuk mendesain ulang pekerjaan mereka agar dapat dilakukan secara *remote*.
- Kebutuhan pelanggan: Pandemi COVID-19 juga telah mengubah kebutuhan pelanggan. Pelanggan semakin menuntut layanan yang lebih cepat, mudah, dan efisien. Hal ini mendorong perusahaan untuk mendesain ulang pekerjaan mereka agar dapat memenuhi kebutuhan pelanggan yang baru.
- Teknologi: telah menjadi bagian penting dalam dunia kerja saat ini. Teknologi dapat membantu perusahaan untuk mendesain ulang pekerjaan mereka agar lebih efisien dan produktif.
- Kemampuan karyawan: juga perlu dipertimbangkan dalam redesign pekerjaan. Perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang baru.

Transisi redesign pekerjaan tidak selalu mudah. Beberapa tantangan yang dihadapi perusahaan meliputi Resistensi perubahan, Karyawan mungkin merasa terganggu dengan perubahan dan membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri. Investasi teknologi yang mana Perusahaan mungkin perlu berinvestasi dalam teknologi baru untuk mendukung pekerjaan jarak jauh dan kolaborasi *online*. Evaluasi kinerja yang membuat Perusahaan perlu mengembangkan cara baru untuk mengevaluasi kinerja karyawan dalam lingkungan kerja yang fleksibel.

Namun, redesign pekerjaan juga menghadirkan banyak peluang, seperti Menarik dan mempertahankan talenta: Lingkungan kerja yang fleksibel dan pekerjaan yang lebih bermakna dapat menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Perusahaan dapat menghemat biaya sewa kantor dan pengeluaran terkait lainnya dengan mengurangi ketergantungan pada kantor fisik maupun Peningkatan

produktivitas beberapa Studi menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dari jarak jauh bisa lebih produktif jika dikelola dengan baik.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yakni penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu konseptual yang bertujuan untuk mengembangkan atau memperjelas konsep-konsep, teori, atau model konseptual dalam suatu bidang ilmu. Penelitian ini tidak melibatkan pengumpulan data empiris, tetapi lebih berfokus pada analisis literatur dan teoritis untuk memahami konsep-konsep dan mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang variabel-variabel atau konsep yang hendak diukur, diteliti dan digali datanya (Hamidi, 2010: 141). Dalam penelitian ini mengambil banyak referensi dari berbagai situs penelitian seperti Google Scholar, *publish or perish*, *semantic scholar* dan lain sebagainya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Transitioning Job Redesign

Pandemi COVID-19 telah membawa perubahan signifikan dalam cara kita bekerja dan mengharuskan adanya desain ulang pekerjaan di banyak industri. Desain ulang pekerjaan mengacu pada proses memodifikasi peran, tugas, dan tanggung jawab pekerjaan untuk beradaptasi dengan keadaan dan tantangan baru. Salah satu faktor kunci yang mendorong desain ulang pekerjaan selama pandemi adalah transisi ke pekerjaan jarak jauh. Dengan penerapan langkah-langkah pembatasan sosial dan karantina wilayah, banyak organisasi harus segera beralih ke pengaturan kerja jarak jauh. Hal ini membutuhkan evaluasi ulang peran dan tanggung jawab pekerjaan untuk memastikan bahwa tugas-tugas dapat dilakukan secara efektif dari rumah atau lokasi terpencil lainnya. Desain ulang pekerjaan dalam konteks ini sering kali melibatkan adopsi alat dan teknologi digital untuk memfasilitasi komunikasi, kolaborasi, dan manajemen tugas (Meddy Nurpratama & Agus Yudianto, 2021).

Faktor lain yang mendorong desain ulang pekerjaan selama pandemi adalah kebutuhan untuk memastikan keselamatan dan kesejahteraan karyawan. Banyak pekerjaan yang secara tradisional dilakukan berdekatan dengan orang lain harus dirancang ulang untuk mematuhi pedoman kesehatan dan keselamatan. Hal ini termasuk menerapkan langkah-langkah jaga jarak fisik, menyediakan alat pelindung diri, dan menata ulang ruang kerja untuk meminimalkan risiko penularan virus. Desain ulang pekerjaan dalam konteks ini berfokus pada penciptaan lingkungan kerja yang aman dengan tetap menjaga produktivitas (Fadhila & Wicaksana, 2020).

Pandemi juga mempercepat adopsi otomatisasi dan digitalisasi di berbagai industri. Ketika organisasi berusaha meminimalkan kontak fisik dan mengurangi ketergantungan pada proses manual, peran pekerjaan didesain ulang untuk menggabungkan teknologi otomatisasi. Hal ini melibatkan identifikasi tugas-tugas yang dapat diotomatisasi dan mendefinisikan ulang tanggung jawab pekerjaan untuk fokus pada aktivitas bernilai lebih tinggi yang membutuhkan keterampilan dan penilaian manusia.

Selain itu, pandemi telah menyoroti pentingnya fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi di tempat kerja. Desain ulang pekerjaan diperlukan untuk memungkinkan karyawan mengatasi tantangan pekerjaan jarak jauh, perubahan beban kerja, dan pergeseran prioritas. Hal ini melibatkan evaluasi ulang deskripsi pekerjaan, menetapkan ekspektasi yang jelas, serta memberikan pelatihan dan dukungan untuk membantu karyawan beradaptasi dengan cara kerja yang baru (Rohman et al., 2022).

Pandemi COVID-19 telah memaksa banyak perusahaan untuk melakukan transisi desain pekerjaan agar dapat mempertahankan produktivitas dan kesehatan karyawan. Menurut sebuah artikel di *Occupational & Environmental Medicine*, para profesional Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dapat memimpin adaptasi organisasi ke dunia kerja yang berubah dengan fokus pada agenda aktif dengan manfaat jangka panjang: meningkatkan desain kerja. Selama *lockdown* dan krisis ekonomi yang semakin memburuk, banyak orang yang bekerja dalam kondisi yang berubah: dengan teknologi baru, di ruang baru, dengan interaksi sosial dan fisik yang berkurang, dan kurang pengawasan dan dukungan (Syahrudin et al., 2022). Perubahan dalam pekerjaan meluas ke seluruh pekerja, tidak hanya pekerja kantoran. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan untuk melakukan redesign pekerjaan agar sesuai dengan kondisi saat ini. Hal ini dapat mencakup penggunaan teknologi baru, pengaturan ruang kerja yang lebih aman, dan peningkatan dukungan sosial dan psikologis bagi karyawan.

Perubahan Sistem Kerja Pada Saat Pandemi COVID-19

Menurut Lestari (2019) pelaksanaan *Work from Home* (WFH) menjadi salah satu system kerja baru yang bisa diterapkan untuk mengubah sistem semulanya tradisional menjadi digital. *Work From Home* adalah istilah bekerja dari jarak jauh (*remote working*), atau melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan di kantor namun dari rumah. Jadi pekerja tidak diharuskan datang ke kantor untuk tatap muka dengan para pekerja lainnya (Slamet Sutrisno, Zeze Zakaria Hamzah, M. Tito Andrianto, 2021).

Dalam penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Sulastri (2021) WFH mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work From Home* mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Dengan penurunan kinerja karyawan ini, produktivitas perusahaan juga turun, menurunkan efisiensi. Selain itu, penurunan produktivitas perusahaan ini dapat menyebabkan kegiatan bisnis tidak berjalan secara optimal. Dengan demikian, kinerja kerja yang menjadi keunggulan suatu

perusahaan saat ini tidak dapat digunakan sebagai pedoman. Hasil dari hal-hal di atas menunjukkan bahwa karyawan yang dipekerjakan dari rumah selama pandemi COVID-19 mengalami penurunan kinerja (Slamet Sutrisno, Zeze Zakaria Hamzah, M. Tito Andrianto, 2021). *Work from home* juga memiliki beberapa kekurangan, salah satu contohnya mengurangnya motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang berdampak kepada ke efektifkan kerja. *Work From Home* dianggap sebagai urutan kerja yang paling efektif di dunia, meskipun banyak orang yang mempertanyakan efektivitasnya. Karena *Work From Home* dapat membantu menjaga operasi bisnis tetap berjalan dengan baik, selain membantu mengurangi risiko penularan virus COVID-19 (Slamet Sutrisno, Zeze Zakaria Hamzah, M. Tito Andrianto, 2021).

Menurut (Widyastuti1 et al., 2023) Untuk menjaga profesionalisme dan kinerja maksimal ada beberapa yang perlu diingat oleh para karyawan baik yang melakukan WFO maupun WFH dibuat dan diimplementasikan nantinya, antara lain:

1. Menjaga dan melaksanakan nilai integritas sebaik-baiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban.
2. Meningkatkan intensitas komunikasi. karena komunikasi merupakan salah satu hal yang penting saat kita bekerja tidak dari tempat biasanya dan komunikasi adalah kunci utama dalam hubungan pekerjaan baik antara rekan kerja, pejabat yang tingkatnya lebih tinggi, orang yang berada di bawah tanggung jawab kita, hingga kepada publik.
3. Memang komitmen kepada diri sendiri. Komitmen ini dapat berupa budaya disiplin dan dapat mengatur waktu kerja yang dinilai fleksibel ini agar semua berjalan dengan baik.
4. Mengelola lingkungan kerja di luar kantor untuk menciptakan kehidupan kerja yang lebih baik dimana dengan dilandasi adanya integritas dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dari seorang karyawan

Perubahan Sistem Kerja Sesudah Pandemi COVID-19

Setelah selesainya masa pandemi atau endemi, sistem kerja karyawan dapat mengalami perubahan yang signifikan atau Kembali ke pola kerja yang lebih mirip dengan kondisi sebelum pandemi, tergantung pada kebijakan Perusahaan dan kondisi lokal. Beberapa hal yang terjadi setelah masa pandemi adalah:

1. Kembalinya ke Kantor

Banyak perusahaan yang sebelumnya mendorong kerja dari jarak jauh dapat mengizinkan karyawan untuk kembali ke kantor. Namun, ini mungkin tidak sepenuhnya kembali ke keadaan sebelumnya, dan perusahaan mungkin mengadopsi pola kerja hibrid di mana karyawan memiliki pilihan untuk bekerja dari kantor atau dari rumah. Dalam salah satu penelitian yang sudah dilakukan oleh (Wirapratama & Dehesihari, 2022) Sebagian besar karyawan merasa cukup siap untuk Kembali bekerja di kantor. Beberapa karyawan memiliki keinginan untuk membangun interaksi atau *networking*. meskipun demikian cukup banyak pula karyawan yang cenderung kurang siap untuk Kembali bekerja di kantor. Alasannya banyak terkendala pada waktu

perjalanan dan biaya transportasi, selain itu perlu beradaptasi Kembali juga salah satu hambatan untuk kembalinya bekerja di kantor atau (WFO).

2. Pelatihan dan pengembangan

Perusahaan dapat terus berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan untuk mempersiapkan mereka dalam menghadapi kondisi baru yang timbul pasca-pandemi. Pelatihan dan pengembangan ini dapat berupa pelatihan teknologi atau keterampilan yang berkesinambungan dengan pekerjaan.

Menurut (Azzahra et al., 2022) pengembangan karyawan merupakan metode pembelajaran seumur hidup menggunakan proses yang terorganisir dan sistematis dimana manajer mendapatkan pemahaman teoritis juga konseptual bagi sasaran biasa.

3. Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi

Seperti saat pandemi Perusahaan dapat terus mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan dengan menawarkan fleksibilitas dalam penjadwalan dan memahami kebutuhan pribadi karyawan. Menurut Anugrah & Priyambodo (2021) Dibuktikan dengan berbagai penelitian bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*) memiliki produktivitas kinerja yang lebih baik. *work life balance* dapat diterapkan dengan adanya fleksibilitas waktu dan kontrol diri pada individu. Oleh karena itu diprediksi *work life balance* dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian Dewi & Tobing (2021) menyatakan bahwa Semenjak diberlakukannya kebijakan *social distancing, physical distancing, work from home* dan PSBB telah membuat keterbatasan ruang gerak dalam melakukan aktivitas di luar rumah. Peraturan-peraturan baru sebagai upaya penyesuaian kehidupan normal baru pun banyak terbentuk. Salah satunya ialah Permenkes Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang menutup sekolah, pasar, fasilitas umum, pembatasan penumpang transportasi umum, membatasi aktivitas yang menimbulkan kerumunan orang dan lainnya. Hal ini berdampak pada sistem kerja perusahaan yang kemudian harus digantikan dengan metode *online*. Transformasi digital dirasa cukup sulit bagi masyarakat awam yang tidak terbiasa menggunakan komputer atau telepon pintar.

Pandemi COVID-19 telah memberikan dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Pada penelitian Sitanggang M, Ginting A (2022) menyatakan bahwa saat pandemi COVID-19 berdampak pada Menurunnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan akibat adanya ketidaknyamanan dan ketidakpastian dalam bekerja dari rumah, Menurunnya keterampilan dan kemampuan kerja karyawan akibat adanya pembatasan pelatihan dan pengembangan diri, selain itu juga hal ini berdampak pada Menurunnya produktivitas dan efisiensi perusahaan akibat adanya pembatasan jumlah karyawan yang bekerja di kantor dan adanya kendala teknis dalam bekerja dari rumah.

Pada penelitian Syahira Rahmadani, Samsir (2022) menyatakan bahwa dengan adanya pandemi COVID-19 menyebabkan Menurunnya pendapatan dan keuntungan perusahaan akibat adanya penurunan permintaan pasar dan adanya pembatasan aktivitas bisnis, Meningkatnya biaya operasional perusahaan akibat adanya kebutuhan untuk memperbarui infrastruktur teknologi dan memastikan karyawan dapat bekerja dari rumah dengan efektif. Bahkan WFH juga dapat menyebabkan Menurunnya kesehatan mental dan fisik karyawan akibat adanya isolasi sosial dan bekerja dari rumah yang dapat menyebabkan stres dan kelelahan (Ega Jalaludin, 2021).

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dampak perubahan sistem kerja pada masa pandemi COVID-19 perusahaan perlu melakukan manajemen perubahan yang efektif untuk meminimalkan dampak negatif dan memaksimalkan dampak positif dari perubahan tersebut. Selain itu, perusahaan juga perlu memastikan bahwa karyawan mendapatkan dukungan dan pelatihan yang cukup untuk menghadapi perubahan sistem kerja pada masa pandemi COVID-19.

KESIMPULAN

Setelah melakukan penelitian dan menganalisis mengenai *Transitioning Job Redesign*: Dampak Perubahan Sistem Kerja Sebelum dan Sesudah Pandemi COVID-19, peneliti dapat mengambil beberapa simpulan, yaitu:

1. Adanya pandemi Covid-19 yang tidak dapat diprediksi membuat banyak Perusahaan mem-PHK banyak karyawannya bahkan *collapse*. Banyaknya peraturan pemerintah pada saat pandemi COVID-19 seperti pemberlakuan PPKM, PSBB maupun WFH yang membuat Perusahaan banyak berpikir untuk keberlangsungan Perusahaannya, pemerintah juga membuat berbagai sistem yang perlu diterapkan oleh Perusahaan salah satunya dengan sistem WFH yang mana sistem ini pastinya mengharuskan Perusahaan untuk mengubah sistem kerja dan hal ini terjadi hampir di semua sektor, dampaknya bagi perusahaan sangat besar dan mereka perlu beradaptasi demi keberlangsungan perusahaannya
2. Pada akhirnya pandemi COVID-19 telah mengharuskan adanya desain ulang pekerjaan sebagai respons terhadap transisi ke pekerjaan jarak jauh, memastikan keselamatan karyawan, mengadopsi otomatisasi dan digitalisasi, serta mempromosikan fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi. Organisasi harus memikirkan kembali peran dan tanggung jawab pekerjaan untuk mengatasi tantangan yang ditimbulkan oleh pandemi dan memastikan kelangsungan bisnis. Desain ulang pekerjaan telah memainkan peran penting dalam memungkinkan organisasi dan karyawan untuk beradaptasi dengan kebiasaan baru dan berkembang dalam lingkungan kerja yang berubah dengan cepat.
3. Dampak positif dari *transitioning job redesign* sistem pada saat pandemi COVID-19 sangat signifikan. Pertama, dengan memperkenalkan sistem yang

lebih fleksibel, perusahaan dapat memungkinkan karyawan untuk bekerja dari rumah atau lokasi lain yang aman, mengurangi risiko penyebaran virus. Diluar itu setelah pandemi kebijakan WFH memperluas kesempatan bekerja dan sekarang pun kebijakan *Work From Anywhere* (WFA) juga mulai ditetapkan perusahaan sehingga membebaskan pekerjaannya untuk bekerja dimanapun seperti *freelance*. Hal ini memungkinkan pekerja untuk lebih efektif mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Penerapan kerja jarak jauh telah memungkinkan akses ke bakat yang lebih luas tanpa batasan geografis, menghasilkan tim yang lebih beragam dan berpengetahuan. Selain itu, peningkatan penggunaan teknologi dan alat kolaborasi telah mempercepat inovasi di berbagai sektor. Dengan demikian, *job redesign* yang berkembang selama pandemi telah membuka peluang-peluang baru dan mendorong perubahan positif dalam dunia kerja yang mungkin akan berlanjut di masa depan.

4. Dampak negatif Saat terjadi *transitioning job redesign* pada masa pandemi COVID-19 banyak pekerja yang dirumahkan atau bahkan diberhentikan (PHK) menyebabkan peningkatan pengangguran dan penurunan permintaan domestik. Setelah pandemi, pengurangan interaksi sosial di kantor fisik dapat mengurangi ikatan sosial dan inovasi yang muncul dari pertemuan tatap muka. Selain itu, beberapa pekerja mungkin menghadapi ketidakpastian karier dan keamanan pekerjaan karena perusahaan bergerak menuju model kerja yang lebih fleksibel, pandemi COVID-19 telah mengubah budaya kerja para pekerja di berbagai perusahaan secara dramatis, dari 'kerja bersama' di suatu lingkungan kantor menjadi 'kerja secara individual' dari jarak jauh atau dari rumah. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya interaksi sosial dan fisik Kurangnya komunikasi bisa menjadikan dampak buruk yang berujung *miscommunication*, kurang pengawasan dan dukungan, serta kesulitan dalam beradaptasi dengan teknologi baru dan ruang kerja yang lebih aman. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan untuk melakukan redesain pekerjaan agar sesuai dengan kondisi saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anugrah, P., & Priyambodo, A. (2021). Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan wfh. *Buku Abstrak Seminar Nasional*, 19(April), 340–349.
- Azzahra, D., Aryanto, A., Alquransyah, A. P., & Lestari, D. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Pemanfaatan Metode Teknologi Digital Atau Daring Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 234–242.
- Dewi, D. S., & Tobing, T. N. W. (2021). Optimalisasi Penyelenggaraan Pelayanan Publik Dalam Masa Perubahan Melawan Covid-19 Di Indonesia. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 5(1), 210. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i1.362>

- Ega Jalaludin. (2021). Mempertahankan Kinerja Karyawan Di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 131–152. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v14i1.66>
- Fadhila, A. A., & Wicaksana, L. (2020). Sistematis Review: Fleksibel Working Arrangement Systematic Review: Flexible Working Arrangement (FWA) As A New Paradigm Of Civil Servant During Pandemic Covid-19. *Spirit Publik*, 15(2), 111–130.
- Krisnawati, L., & HS, A. K. (2021). Penyemprotan Desinfektan Sebagai Tindakan Preventif Terhadap Penularan Virus Covid-19 Di Dusun Genting, Cepogo-Boyolali. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(09), 111–115.
- Mapossa, J. B. (2018). PENGARUH JOB REDESIGN DAN PERFORMANCE APPRAISAL TERHADAP JOB SATISFACTION DAN EMPLOYEE PERFORMANCE. *New England Journal of Medicine*, 372(2), 2499–2508.
- Meddy Nurpratama, & Agus Yudianto. (2021). Strategi Inovasi dan Rencana Implementasi Untuk Mendorong SDM Unggul di Masa Pandemi. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(1), 50–69. <https://doi.org/10.36418/jiss.v2i1.148>
- Purwanto, A. (2020). Studi Eksplorasi Dampak WFH Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 92–100.
- Rohman, T., Wulandari, Y., & Putri, K. E. Y. (2022). Analisis Pengembangan Manajemen SDM dalam Menghadapi Krisis Covid-19. *Benchmark*, 3(1), 25–32. <https://doi.org/10.46821/benchmark.v3i1.279>
- Salain Putu Pradiva Putra, Adiyadnya Made Santana Putra, & Rismawan Putu Agus Eka. (2021). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home Terhadap Ki. *Jurnal Satyagraha*, 03(02), 25.
- Saputra, M. S. A., & Dihan, F. N. (2020). Pengaruh Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Asana Grove Hotel Yogyakarta. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154.
- Setneg.co.id. (2023). *Beranda Tentang Kami Produk Hukum Berita & Artikel Informasi & Layanan Publik Pemerintah Putuskan Indonesia Masuki Masa Endemi*. Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Sitanggang M, Ginting A, M. S. H. (2022). Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Superintending Company Of Indonesia (Persero) Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis & Teknologi*, Volume2No.(1), 20–33.
- Slamet Sutrisno, Zeze Zakaria Hamzah, M. Tito Andrianto, R. R. (2021). ANALISIS METODE WORK FROM HOME TERHADAP KINERJAKARYAWAN PADA PERUSAHAAN SEKTOR NON ESENSIALDALAM KONDISIPANDEMI. 1(September), 1093–1101.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kualitatif dan R and D. In *Bandung: Alfabeta* (Vol. 3, Issue April).
- Sulastri, L. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid 19. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(3), 20–26. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i3.455>

- Syahira Rahmadani, Samsir, A. W. (2022). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Work Life Balance Dan Work Stress Di Satuan Kerja Dinas Pangan Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau Pada Saat Pandemi Covid19. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1). <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1018>
- Syahrudin, H., Iwan Ramadhan, Nur Meily Adlika, Muhammad Agus Hardiansyah, Yudhistira Oscar Olendo, & Fitria Arifiyanti. (2022). The Transition of Limited Face-to-Face Learning After Covid-19 Pandemic at Islamic Private Junior High Schools Pontianak. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 7(2), 168-182. <https://doi.org/10.25217/ji.v7i2.1802>
- Widyastuti¹, Y., Rahayu², S., & Tiwi Rizkiyanti³. (2023). Dinamika Governance. *Dinamika Governance : Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(1), 41-60.
- Wirapratama, J. D., & Dehesihari, R. (2022). Gambaran Kesiapan Karyawan untuk Kembali Bekerja di Kantor: Perubahan dari WFH ke WFO. *Jurnal Ilmiah Psikologi Mind Set*, 13(2), 101-116.