

INTISARI

**ANALISA FENOMENA “TIDAK DAPAT MELEPASKAN DIRI DARI PEKERJAAN
(CAN’T DISCONNECT FROM WORK)
& MEETING BERKEPANJANGAN (PROLONGED MEETING)”
PADA POLA KERJA BARU HYBRID WORKING
(STUDI PADA PT AXA MANDIRI FINANCIAL SERVICES)**

Maya Sumarni

20/471174 / PEK / 26901

COVID-19 telah mempengaruhi dunia dalam skala yang tak terbayangkan. *Lock down* nasional telah diperintahkan untuk membendung penyebaran virus, yang menyebabkan kerja jarak jauh (*hybrid working*) terpaksa dilakukan untuk beberapa pekerja. Awalnya *hybrid working* dilihat sebagai situasi jangka pendek, dan pekerjaan jarak jauh tetap menjadi norma bagi banyak pekerja saat ini. Sementara banyak perusahaan ingin tenaga kerjanya kembali ke kantor, yang lain sedang mempertimbangkan manfaat kerja jarak jauh (*hybrid working*) ini. *Hybrid working*, sebagai bagian dari kerja yang lebih fleksibel, semakin disebut-sebut sebagai pekerjaan normal baru pasca-pandemi, yang diklaim menawarkan manfaat bagi pekerja dan pemberi kerja. Namun, model kerja baru ini menimbulkan tantangan baru terhadap praktik yang ada dalam beberapa hal seperti komunikasi, kesehatan, *wellness*, *mental-health*, tim kolaborasi, pengembangan individu dan peningkatan karier. Berdasarkan pengalaman organisasi internasional dengan sejarah panjang dalam mendukung kerja jarak jauh mengidentifikasi aspek kebijakan dan praktik berkelanjutan serta mengkaji tantangan utama yang dihadapi organisasi yang beralih ke kerja jarak jauh yang meningkat. Benefit lainnya dari *hybrid working* adalah dapat mengeliminasi sumber stres kerja, misalnya stres diperjalanan (*commuting*), kepadatan jam kerja dan dapat mendukung adanya *work-life balance*, 40% pekerja lebih produktif dan sehat, serta 59% pekerja secara positif berkontribusi untuk kesejahteraan psikologis mereka (wilcox,2022). Hasil survey AXA Global yang dilakukan pada bulan Juni 2022 yang diikuti oleh lebih dari 28 negara entitas AXA di seluruh dunia menempatkan AXA Mandiri sebagai perusahaan dengan tingkat tidak dapat melepaskan diri dari pekerjaan (*disconnect from work*) dan meeting berkepanjangan (*prolonged meeting*) paling tinggi di dunia, tentu saja hal ini dapat menjadi salah satu tantangan besar bagi visi besar AXA sebagai organisasi yang akan mengimplementasikan model kerja *hybrid* atau yang dikenal sebagai *smart working* sebagai model kerja baru masa depan.

Penelitian ini bersifat kualitatif dan kuantitatif sederhana (frekuensi; deskriptif) mencakup serangkaian teknik interpretatif yang berusaha untuk menggambarkan, memecahkan masalah, menerjemahkan atas hasil kegiatan penyebaran kuesioner mendalam dan kegiatan wawancara kepada narasumber utama yang dilakukan untuk menganalisis lebih mendalam terkait faktor yang menyebabkan fenomena tersebut, bagaimana organisasi mengeliminasi fenomena negatif, apa tindakan yang dapat dilakukan manajemen untuk memperbaiki masalah tersebut, hal-hal apa saja yang bisa dijadikan peluang atau yang menguntungkan untuk dilakukan, apa hal yang perlu dilakukan manajer/pimpinan departmen untuk mengatasi masalah, apa yang harus diamati untuk memperoleh informasi yang

dibutuhkan manajer serta apa tindakan yang direkomendasikan sebagai *insight* untuk menambah wawasan penelitian lalu mendeskripsikan hasil untuk menjawab permasalahan yang terjadi selama proses penerapan implementasi pola kerja *hybrid* di PT AXA Mandiri Financial Services. Hasil penelitian secara umum menyimpulkan bahwa 51% karyawan tidak dapat melepaskan diri dari pekerjaan (*disconnect from work*) & meeting berkepanjangan (*prolonged meeting*) sejak pandemi COVID 19 melanda, 34% karyawan menyatakan perasaan *stress, burnout*, 30% terkait terganggunya *work life balance* seperti tidak ada waktu untuk keluarga dan teman, masih bekerja dan *meeting* meskipun cuti, 20% masih bekerja meski lewat jam kerja dan 11% kelelahan dan mengalami gangguan penglihatan. Alasan terkait mengapa tidak dapat melepaskan diri dari pekerjaan (*disconnect from work*) & meeting berkepanjangan (*prolonged meeting*) karena workload pekerjaan yang tinggi, lamanya waktu jarak tempuh ke kantor dan macet, *back to back meeting*, durasi meeting yang lama dan meeting tanpa jadwal sebelumnya. Usulan yang dapat diberikan untuk mengatasi fenomena ini antara lain karyawan harus dapat melakukan batasan terhadap pribadi masing-masing, seperti melakukan *time boundaries* antara waktu kerja dan waktu personal, berkomunikasi hanya pada jam kerja saja dan melakukan pengaturan rencana kerja dengan baik. Disamping itu untuk tetap menjaga *wellness* dan *mental health* karyawan perlu memiliki *me time* dengan keluarga dan teman, menyalurkan hobi dan olahraga, komunikasi yang jelas dan asertif pada komunikasi yang bersifat mendadak, delegasi yang baik ketika cuti, pengaturan jam masuk kantor secara fleksibel, hadir tepat waktu dalam meeting dengan rencana poin-poin meeting yang telah disusun sebelumnya menjadi masukan untuk memperbaiki fenomena yang ada.

Kata kunci: *COVID 19, new way of working, hybrid working, smart working, can't disconnect from work, prolonged meeting, employee wellness, employee mental health, employee productivity, performance management*