



Membangun Leadership yang Kokoh di Masa *Work From Home* Pandemi Covid 19

Rita Prima Bendriyanti

Citra Dewi

Universitas Dehasen Bengkulu
Pos-el: citravioleta04@unived.ac.id

.....

Abstrak

Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk mengidentifikasi model kepemimpinan yang dapat diterapkan pada era *work from home* di masa pandemic Covid 19. Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah kajian pustaka dengan sumber referensi dari berbagai jurnal dan referensi lainnya. Adapun kepemimpinan yang dibutuhkan dalam masa pandemic Covid 19 dalam sebuah organisasi adalah kepemimpinan yang memiliki pola pikir mega (*mega thinking*), kepemimpinan yang mampu memberikan energy baru bagi bawahannya, pemimpin adalah sebagai sosok ayah bagi bawahannya (*Leader as a Father*), dan kepemimpinan yang berorientasi pada kesejahteraan karyawannya (*invest people*). Dari kriteria kepemimpinan yang telah dijabarkan di atas dapat disimpulkan bahwa pada masa pandemic covid 19 dalam era *work from home* ini diperlukan jiwa kepemimpinan yang kokoh bagi setiap individu apakah sebagai pemimpin atau bawahan. Sehingga diharapkan dengan jiwa kepemimpinana yang mumpuni akan dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam sebuah organisasi meskipun bekerja di rumah. Sehingga program yang telah dicanangkan dalam sebuah organisasi tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Kata kunci: kepemimpinan, *work from home*, pandemic covid 19.

A. Pendahuluan

Bekerja dari rumah atau *work from home* yang dilaksanakan saat ini merupakan tindak lanjut atas imbauan Presiden Joko Widodo pada konferensi pers di Istana Bogor Jawa Barat (15 Maret 2020). Presiden mengimbau agar dapat meminimalisasi penyebaran virus corona tipe baru (SARS-CoV-2) penyebab Covid-19, masyarakat diminta untuk bekerja, belajar, dan beribadah dari rumah, salah satunya menciptakan sistem bekerja dari rumah. Imbauan ini, khususnya untuk Aparatur Sipil Negara, telah ditindaklanjuti oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui Surat Edaran nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. Isinya, ASN dapat bekerja di rumah/tempat tinggal, tetapi dipastikan ada dua level pejabat struktural tertinggi yang bekerja di kantor. Selain itu, ada larangan kegiatan tatap muka yang menghadirkan banyak peserta untuk ditunda atau dibatalkan. Setiap perusahaan mempunyai kebijakan sendiri, seperti membagi dua tim yang secara bergantian bekerja di rumah dan di kantor serta bekerja dari rumah hanya diperuntukkan bagi mereka yang sakit dan baru dari perjalanan ke luar negeri. Ataupun hanya menerapkan bekerja di rumah selama beberapa hari karena untuk keperluan penyemprotan disinfektan.

Bekerja dari rumah atau *work from home* tentunya memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang sama dengan bekerja dari kantor. Namun pada pelaksanaannya, penerapan *work from home* ternyata memiliki tantangan dan kendala yang tidak mudah, karena tidak semua sektor pekerjaan dapat dikerjakan dari rumah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan *work from home* seperti

ketiadaan alat kerja dan komunikasi, kurangnya koordinasi, gangguan “domestik” lingkungan di rumah tangga, dan lain sebagainya.

Dalam kondisi krisis, orang pertama yang dicari dan ditunggu ‘suara’-nya adalah sang pemimpin. Seseorang yang diharapkan tahu bagaimana mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah yang sedang timbul. Jadi dari situasi pandemi seperti saat ini, bisa menjadi kesempatan pembelajaran yang baik untuk para *leaders* meningkatkan kompetensinya menangani kondisi-kondisi krisis yang sedang terjadi.

Faktor yang paling penting dalam kegiatan menggerakkan orang-orang lain untuk menjalankan kegiatan administrasi adalah kepemimpinan (*leadership*). Sebab kepemimpinan yang menentukan arah dan tujuan, memberikan bimbingan dan menciptakan iklim kerja yang mendukung pelaksanaan proses administrasi secara keseluruhan. Kesalahan dalam kepemimpinan dapat mengakibatkan gagalannya organisasi dalam menjalankan misinya.

B. Pembahasan

1. *Work from Home*

Work from home adalah suatu istilah bekerja dari jarak jauh, lebih tepatnya bekerja dari rumah. Jadi pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya. *Work from home* ini sudah tidak asing bagi para pekerja freelancer, namun mereka lebih sering menyebutnya dengan kerja remote atau remote working. *Work from home* dan remote working sebenarnya tidak ada bedanya hanya istilah saja, yang membedakan hanyalah peraturan perusahaan mereka bekerja. Ada yang menerapkan working hours normal 8 pagi sampai 4 sore atau jam kerja bebas asal pekerjaan beres dan komunikasi selalu fast respon. Menurut Crosbie & Moore (2004), bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per minggu). Bekerja dari rumah akan memberikan waktu yang fleksibel bagi pekerja untuk memberikan keseimbangan hidup bagi karyawan. Disisi lain juga memberikan keuntungan bagi perusahaan.

2. Kepemimpinan di Masa Pandemi Covid 19

Pengertian kepemimpinan menurut Tead Terry Hoyt (dalam Kartono, 2003) adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang lain dalam mencapai tujuan – tujuan yang di inginkan kelompok. Kepemimpinan menurut Young (dalam Kartono, 2003) lebih terarah dan terperinci dari definisi sebelumnya. Menurutnya, kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Moejiono (2002) mengangap bahwa kepemimpinan tersebut sebernya sebagai akibat pengaruh satu arah karena pemimpin mungkin memiliki kualitas – kualitas tertentu yang membedakan dirinya dan pengikutnyakana. Para ahli teori sukarela (dalam Moejiono 2002) mengangap bahwa kepemimpinan sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin. Menurut Atmosudirdjo (dalam Purwanto, 1990: 25), Kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu kepribadian seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, atau yang memancarkan suatu pengaruh yang tertentu, suatu kekuatan yang sedemikian rupa sehingga membuat sekelompok orang-orang mau melakukan apa yang dikehendakinya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, memiliki keahlian khusus dalam bidang yang khusus untuk mencapai tujuan organisasi atau suatu kelompok.

Sedangkan kepemimpinan pendidikan adalah suatu kemampuan dan proses mempengaruhi, membimbing, mengkoordinir, dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pengembangan ilmu pendidikan dan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, agar kegiatan-kegiatan yang dijalankan dapat lebih efisien dan efektif di dalam pencapaian tujuan-tujuan pendidikan serta pengajaran. Pemimpin mempunyai kekuasaan untuk mengatur anggotanya tetapi kekuasaan yang diberikan harus digunakan secara bertanggung jawab. Bertanggung jawab maksudnya adalah tidak menggunakan kekuasaan yang telah diberikan untuk kepentingan dirinya sendiri atau individu, tidak otoriter atau semua keputusan harus berdasarkan keputusannya tetapi bukan hasil musyawarah anggotanya.

Berada di tengah kondisi sulit, seperti masa pandemi saat ini tentu menjadi tantangan besar bagi para pemimpin. Kemampuan *leadership* mereka dipertanyakan ketika perusahaan mungkin terancam kesulitan. Dilema tentu datang ketika mereka harus menyelamatkan kapal yang dinahkodai beserta isinya. Dari kacamata Arief Yahya, Mantan Menteri Pariwisata RI yang sempat menjabat sebagai Direktur Utama Telkom Indonesia, terdapat sejumlah konsep *leadership* yang harus diperhatikan para pemimpin, yaitu:

a. *Mega Thinking*

Poin pertama yang harus diperhatikan para pemimpin adalah kemampuan mereka dalam menerapkan pemikiran yang strategis (*strategic thinking*). Terdapat tiga jenis *strategic thinking*, yakni Mikro; Makro; dan Mega. Seorang pemimpin dengan *strategic thinking* di level mikro hanya berpikir mengenai perusahaan dan produk. Pemikirannya hanya mengacu kepada “apa”, bukan mengenai “bagaimana” dan “mengapa”. Sementara, seorang pemimpin dengan pemikiran makro, memiliki orientasi kepada *customer (output)*. Secara sederhana, pola kerja mereka mengacu pada pemikiran “*who wins the customer, wins the game*”. Pemimpin dengan pemikiran makro cenderung mengedepankan *customer*, tanpa memikirkan perusahaan. Seorang *leader* yang baik, menurut Arief Yahya harus memiliki kemampuan *strategic thinking* di level mega. Pasalnya, pemimpin di level ini, bukan lagi sekadar memikirkan perusahaan maupun *customer*, melainkan komunitas. Perusahaan-perusahaan besar di dunia, seperti Google, Facebook, dan Alibaba menjadi contoh nyata dari *mega thinking*. Ketika Facebook dibuat, Mark Zuckerberg tidak memikirkan diri sendiri atau pun perusahaan yang ia bangun. Lebih dari itu, ia berpikir ingin menciptakan kehidupan yang lebih baik dan mudah bagi setiap orang ketika Facebook hadir. Google pun demikian. Mereka bisa sebesar ini karena orientasi mereka untuk memberikan yang terbaik bagi komunitas.

Alibaba pun tak kalah mega. Perusahaan yang dipimpin Jack Ma ini mendonasikan *test kit* ke Amerika Serikat yang merupakan rival perang dagang China. “*Mega thinking* merupakan aspek yang harus dimiliki seorang *leader*. *Mega thinking* berdasarkan pada konsep spiritual, dan roh yang berbicara. Roh yang konon diciptakan dari cahaya selalu membawa kita ke arah yang tinggi sehingga mereka yang berpikir mega akan menciptakan sesuatu yang besar.

b. *Leader as a Father*

Aspek kedua yang tidak kalah penting adalah konsep *leader as a father*. Menurut Arief Yahya, seorang pemimpin harus memosisikan diri mereka sebagai seorang ayah bagi karyawan mereka. “Tidak ada yang lebih membahagiakan seorang ayah dibandingkan melihat anaknya menjadi lebih hebat, sukses, dan pintar dari mereka. Pemimpin pun demikian. Mereka harus mampu menciptakan pemimpin-pemimpin lain yang jauh lebih hebat. Jadi, jangan pernah merasa tersaingi oleh anak buah. Jadilah seorang ayah yang senang melihat anak-anaknya lebih sukses. Bagaimana ayah memperlakukan anaknya adalah apa yang harus kita lakukan terhadap bawahan.

c. *Energize People*

Seorang pemimpin menurut Arief Yahya harus memiliki mimpi besar yang akan meng-*energize* orang lain. Namun, mereka juga harus memikirkan *grand legacy* lebih dulu. Hal pertama yang harus dipikirkan seorang pemimpin adalah hal terakhir yang kelak diwariskannya. Jack Welch, mantan CEO General Electric (GE) meyakini, terdapat empat hal yang harus dimiliki oleh para pemimpin. Ia merangkumnya ke dalam 4E (Energy, Energize, Edge, Execute). Energi tersebut timbul dari spirit yang dimiliki oleh pemimpin. Jack Welch menyebut ini sebagai *passion*.

d. *Invest in People*

Poin ini merupakan hal yang jarang dipahami oleh para pemimpin. Apalagi, di tengah situasi sulit seperti pandemi saat ini. Banyak pemimpin yang mungkin dilema. Di satu sisi, ingin mempertahankan karyawan mereka, namun di sisi lain persoalan *cashflow* perusahaan juga perlu dijaga. Menurut Arief Yahya, pemimpin yang baik tak boleh mengorbankan orang-orang di dalam perusahaan tersebut. Belajar dari pengalaman Alibaba atau pun Google, perusahaan yang mempertahankan karyawan mereka disaat sulit justru bisa menjadi perusahaan terbesar di dunia.

C. Penutup

Kepemimpinan adalah keseluruhan proses mempengaruhi, mendorong, mengajak, menggerakkan dan menuntun orang lain dalam proses kerja agar berpikir dan bertindak sesuai aturan yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Pondasi kepemimpinan yang efektif yaitu memikirkan visi dan misi organisasi, mendefinisikan dan menegakkannya secara jelas. Pemimpin adalah seseorang yang menentukan tujuan, prioritas dan menetapkan serta mengawasi standard. Dimasa pandemic covid 19 ini dibutuhkan kepemimpinan yang kokoh dalam mengendalikan sebuah organisasi kependidikan, yaitu: kepemimpinan yang memiliki pola pikir mega (*mega thinking*), kepemimpinan yang mampu memberikan energy baru bagi bawahannya, pemimpin adalah sebagai sosok ayah bagi bawahannya (*Leader as a Father*), dan kepemimpinan yang berorientasi pada kesejahteraan karyawannya (*invest people*).

Daftar Pustaka

- Keputusan Menteri Keuangan Nomor 152/KMK.9/2011
Pahala Nainggolan (2012), Manajemen Keuangan Lembaga Nirlaba. Jakarta: Yayasan Integrasi-Edukasi
- Barbara Larson (2020), Companies Can Help Employees Working Remotley During The Covid-19 Pandemic, Northeastern University Boston
- Crosbie, T & Moore, J (2004), "Work-life Balance and Working from Home", Teesside University
- Thaha, Besse Tenri Batari. 2011. *Konsep Dasar Mengenai Pengertian Kepemimpinan Pendidikan*. Diterima November 15, 2013 pukul 15.00.
Dari <http://bessetenri.blogspot.com/2011/09/konsep-dasar-mengenai-pengertian.html>
- Yatik. 2011. *Konsep dan Prinsip Kepemimpinan dalam Pendidikan*. Diterima April 20, 2020 pukul 15.12. Dari <http://yatik-kepemimpinandalampendidikan.blogspot.com/>
- Ajeng. 2010. *Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Sekolah*. Diterima April 15, 2020 pukul 15.15.
Dari <http://rahaj3n9.wordpress.com/2010/01/09/manajemen-kepemimpinan-pendidikan-di-sekolah/>
- Sarjunipadang, Ali. 2013. *Konsep Dasar Kepemimpinan*. Diterima April 15, 2020. pukul 15.20.
Dari <http://alesarjunip.blogspot.com/2013/07/konsep-dasar-kepemimpinan.html>
- Burhanuddin, Afid. 2013. *Kepemimpinan dan Kekuasaan*. Diterima Mei 03, 2020 pukul 13.48.
Dari <https://afidburhanuddin.wordpress.com>