

MANAJEMEN KERJA JARAK JAUH GURU

Jefry Sony Junus Lengkong*, Corry Enny Setyawati

Universitas Negeri Manado, Tomohon, Indonesia

Corresponding Author: jeffrylengkong@unima.ac.id

Diterima (Received): 26 September 2022; Disetujui (Accepted): 17 Oktober 2022; Diterbitkan (Published): 30 November 2022

Abstract. *This study aims to find out more about teacher remote work management. The method used in this research is literature review. In the literature review method, the author uses previous articles/writings to draw conclusions. The population in this study are all articles that have been officially published for the last 10 years. Research on remote work or teleworking has developed rapidly and research on teacher teleworking is still rare. The principal is the manager of the teacher as a remote worker. When the principal manages the teacher's remote performance, he can implement the education management function so that the goals set can be achieved. Efficient, effective, and productive teacher remote work management does not just appear, but is the result of interactions with various determinants. The determinants of teacher remote work management include individual factors, work factors, and organizational factors.*

Keywords: *Remote Work Management, Teacher*

PENDAHULUAN

Penelitian mengenai kerja jarak jauh telah dilakukan para peneliti dalam beragam latar organisasi. Bertolak dari hasil penelitian, para ahli memunculkan konsep yang disebut *distance work* atau *teleworking* (Contreras, Baykal, & Abid, 2020; Pulido-Martos, Cortés-Denia & Lopez-Zafra, 2021; Parent-Lamarche, 2022) yang dari hasil penelitian Lindén & Oljemark (2018) membagi menjadi *home office*, *satellite office*, *neighborhood work center*, dan apa yang disebut *mobile working*, *telework*, *work from home*, *remote work*, dan *telecommuting* (Wang, dkk., 2021; Mihalca., Irimiaș. & Brendea, 2021) atau dalam latar pendidikan yang diketahui sebagai konsep *teacher teleworking* (Lizana & Vega-Fernandez (2021; Mahmood, dkk., 2021). Demikian halnya dengan penelitian manajemen kerja jarak jauh yang membagi dari perspektif pekerja dan manajer (Oljemark & Linden, 2018). Namun, penelitian mengenai manajemen kerja jarak jauh guru dalam

konteks persekolahan pada SMA Negeri dan Swasta di Kabupaten Halmahera Selatan masih langka, sehingga dipandang urgen dan imperatif untuk diteliti.

Setidaknya ada empat alasan yang dijadikan pertimbangan pentingnya meneliti model manajemen kerja jarak jauh guru. Pertama, salah satu isi/konten kebijakan pelaksanaan Belajar Dari Rumah (BDR) oleh kepala satuan pendidikan, termasuk kepala satuan pendidikan SMA, selama masa darurat COVID-19 yaitu menetapkan model pengelolaan satuan pendidikan terkait “bekerja dan mengajar dari rumah bagi guru dan tenaga kependidikan” (Kemdikbud, 2020:7). Meskipun demikian, pada kenyataannya kerja jarak jauh bagi guru bukan hanya terbatas kerja dari rumah dan pada saat jam pelajaran berlangsung, tetapi kerja jarak jauh dari para guru dapat pula diamati dari aktivitas mereka di luar rumah dan di luar jam pelajaran resmi sebagaimana terjadwal di sekolah.

Kedua, penutupan dan penghentian aktivitas pembelajaran di sekolah menimbulkan tantangan besar bagi kepala sekolah dalam mengelola kerja jarak jauh dari para guru yang harus menemukan kembali metodologi kerja mereka sekitar pekerjaan jarak jauh, segera belajar bekerja dengan teknologi yang diperlukan untuk mengajar dalam jaringan (*online*) dan luar jaringan (*offline*) ataupun kombinasi keduanya, memodifikasi model pembelajaran mereka yang menyesuainya dengan konteks pandemi (Cheng, 2020; Dei & Lin, 2020) bersama dengan mengekspos ruang pribadi mereka (rumah) dan kontak pribadi untuk perhatian siswa dan orang tua/wali dalam kerangka waktu yang diperluas (Ramos, dkk., 2020). Konteks *teleworking* untuk guru ini menyebabkan berbagai konsekuensi dalam kondisi kesehatan termasuk depresi, kecemasan, stres dan sindrom kelelahan akibat beban kerja yang berlebihan selama pandemik (Aperribai, 2020).

Ketiga, pada hakekatnya dinamika manajemen kerja jarak jauh guru SMA tidak berada di dalam suatu isolasi. Dengan kata lain bagaimana efektif dan tidak efektifnya manajemen kerja jarak jauh guru pada satuan pendidikan SMA sangat tergantung dari sejumlah faktor yang memengaruhinya. Para peneliti telah mengidentifikasi bahwa sejumlah faktor yang memengaruhi kerja jarak jauh antara lain faktor individu, pekerjaan, rumah/keluarga, organisasi, dan lingkungan (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020; Mihalca, Irimiaș & Brendea, 2021).

Keempat, penelitian ini berkontribusi penting pada pengembangan tubuh pengetahuan (*body of knowledge*) ilmu manajemen pendidikan pada umumnya dan secara khusus teori manajemen kerja jarak jauh yang dapat dimanfaatkan dalam perbaikan kebijakan penyelenggaraan belajar dari rumah, perumusan kebijakan pengaturan kerja jarak jauh, dan pengembangan program perbaikan kerja jarak jauh sebagai standar kinerja baru bagi guru serta pengembangan model kepemimpinan yang relevan digunakan untuk pengaturan kerja yang beralih ke mode kerja jarak jauh.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dideskripsikan, maka peneliti dapat menarik judul penelitian yaitu Manajemen Kerja Jarak Jauh Guru.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah literature review. Pada metode literature review penulis menggunakan artikel/tulisan-tulisan sebelumnya untuk mengambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua artikel yang telah terpublikasi resmi untuk 10 tahun terakhir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian mengenai manajemen kerja jarak jauh atau teleworking telah dilakukan dibandingkan dengan kinerja jarak jauh itu sendiri. Atas dasar itu, maka berikut ini dikemukakan penelitian terdahulu yang relevan.

Pertama, penelitian Pyoria (2011) yang menggunakan metode penelitian kepustakaan menunjukkan hasil penelitian bahwa difusi kerja jarak jauh merupakan proses yang lebih lambat dari yang diantisipasi, antara lain karena bisnis yang paling vital sebagian besar terkonsentrasi di pusat pertumbuhan terbesar. Pusat pertumbuhan dapat menawarkan beragam pekerjaan dan fasilitas yang melebihi ketenangan dan keamanan daerah pedesaan. Terlepas dari realitas geografis dan masalah kebijakan regional, faktor lain yang secara pasti berkontribusi pada

lambatnya penyebaran telework adalah tidak adanya kerangka kontrak dan “budaya” teleworking yang mapan.

Kedua, penelitian Lindén, A. & Oljemark, S. (2018) yang menggunakan metode penelitian kualitatif menunjukkan temuan penelitian. Pertama, tema umum yang menjadi pendorong penerapan kerja jarak jauh terkait dengan kelayakan karyawan untuk mengurangi perjalanan, ketersediaan infrastruktur digital dan alat berbasis ICT dan kemungkinan organisasi untuk memangkas biaya terkait ruang kantor. Kedua, temuan penelitian faktor-faktor yang didiskusikan organisasi sebelum membuat keputusan terkait dengan penerapan kerja jarak jauh. Ketiga, temuan tentang keberhasilan organisasi beradaptasi dengan lingkungan kerja digital yang berdampak pada adopsi kerja jarak jauh, mengingat ada banyak solusi TIK yang dapat mengatasi tantangan kerja jarak jauh.

Penelitian terdahulu yang dikutip tersebut mempunyai relevansi dengan penelitian ini terkait topik penelitian tentang kinerja jarak jauh dan penggunaan metode penelitian kualitatif. Meskipun, tetap ada kesamaan menggunakan metode penelitian kualitatif, namun fokus penelitiannya berbeda. Sifat perbedaannya ialah penelitian ini hendak meneliti manajemen kerja jarak jauh guru pada SMA Negeri dan Swasta di Kabupaten Halmahera Selatan.

Penelitian mengenai kerja jarak jauh atau teleworking telah berkembang pesat dan penelitian mengenai kerja jarak jauh guru atau teacher teleworking masih jarang dilakukan. Kepala sekolah adalah manajer dari guru sebagai pekerja jarak jauh. Ketika kepala sekolah mengelola kinerja jarak jauh guru, maka dapat menerapkan fungsi manajemen pendidikan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai. Fungsi manajemen pendidikan yang dapat diterapkan kepala sekolah dalam mengelola kinerja jarak jauh guru meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan (Terry, dalam Sukarna, 2011). Bagaimana kepala sekolah mempraktikkan keempat fungsi manajemen pendidikan dalam mengelola kerja jarak jauh guru akan tergantung pada data yang diperoleh dan dianalisis dalam penelitian ini.

Manajemen kerja jarak jauh guru yang efisien, efektif, dan produktif tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan hasil interaksi dengan berbagai faktor penentu. Pada penelitian ini faktor penentu manajemen kerja jarak jauh guru meliputi faktor individual, faktor pekerjaan, dan faktor organisasi (Carillo, dkk., 2021). Faktor-faktor penentu tersebut dapat berfungsi sebagai faktor pendukung dan/atau faktor penghambat manajemen kerja jarak jauh guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan Penelitian mengenai kerja jarak jauh atau teleworking telah berkembang pesat dan penelitian mengenai kerja jarak jauh guru atau teacher teleworking masih jarang dilakukan. Kepala sekolah adalah manajer dari guru sebagai pekerja jarak jauh. Ketika kepala sekolah mengelola kinerja jarak jauh guru, maka dapat menerapkan fungsi manajemen pendidikan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai. Manajemen kerja jarak jauh guru yang efisien, efektif, dan produktif tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan hasil interaksi dengan berbagai faktor penentu, faktor penentu manajemen kerja jarak jauh guru meliputi faktor individual, faktor pekerjaan, dan faktor organisasi.

REFERENSI

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68.
- Aperribai, L.; Cortabarría, L.; Aguirre, T.; Verche, E.; Borges, Á. (2020). Teacher's physical activity and mental health during lockdown due to the COVID-2019 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-14.
- Bailey, D.E.; Kurland, N.B. A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal Organizational Behavior. Int. J. Ind. Occup. Organ. Psychol. Behav.* 23, 383–400. In Parent-Lamarque, A. (2022). Teleworking, work engagement, and intention to quit during the COVID-19 pandemic: Same storm, different boats? *International Journal Environmental Research Public Health*, 19, 1267. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031267>
- Belzunequi-Eraso, A & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the context of the covid-19 crisis. *Sustainability*. 12(9) 1-18.

- Belzunegui-Eraso, A. Erro-Garcés, A. & Pastor-Gosálbez, M.I. (2013). *Telework as a driver of the third sector and its networks*. In social e-enterprise: Value creation through ICT; Torres-Coronas, T., Vidal-Blasco, M., Eds.; IGI Global: Hershey, PA, USA, hal. 83–95.
- Carillo, K., Cachat-Rosset, G., Marsan, J., Saba, T. & Klarsfeld, A. (2021) Adjusting to epidemic-induced telework: empirical insights from teleworkers in France, *European Journal of Information Systems*, 30(1), 69-88, doi: 10.1080/0960085X.2020.1829512
- Cheng, X. (2020). Challenges of “School’s out, but class’s on” to school education: Practical exploration of Chinese schools during the COVID-19 pandemic. *Science Insights Education Frontiers*. 5, 501–516.
- Contreras F., Baykal, E. & Abid G. (2020). E-leadership and teleworking in times of COVID-19 and beyond: What we know and where do we go. *Frontiers in Psychology*. 11:590271. doi: 10.3389/fpsyg.2020.590271
- Dai, D., & Lin, G. (2020). Online home study plan for postponed 2020 spring semester during the COVID-19 epidemic: A case study of tangqian middle school in Nanjing, Jiangsu Province, China. *Best Evidence in Chinese Education*, 4(2), 543–547. <https://doi.org/10.15354/bece.20.rp005>
- Eurofound and the International Labour Organization. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*; Publications Office of the European Union: Luxembourg; ILO: Geneva, Switzerland.
- Hook, A., Court, V., Sovacool, B. K., & Sorrell, S. (2020). A systematic review of the energy and climate impacts of teleworking. *Environmental Research Letters*, 15(9) 1-30. <https://doi.org/10.1088/1748-9326/ab8a84>.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). Pedoman Penyelenggaraan Belajar Dari Rumah dalam Masa Darurat Penyebaran *Corona Virus Disease (Covid-19)*. Jakarta: Sesjen Kemdikbud.
- Kementerian Pendidikan Nasional. (2010). Rencana strategis kemdiknas 2010-2014. Jakarta: Biro hukum.
- Kurniadin, D., dan Imam Machali, 2012. *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Lindén, A. & Oljemark, S. (2018). *Managing telework: Investigating possibilities of telework for modern organizations*. Stockholm, Swedia: KTH Royal Institute of Technology School of Industrial Engineering and Management.
- Lizana, P.A. & Vega-Fernandez, G. (2021). Teacher Teleworking during the COVID-19 Pandemic: Association between Work Hours, Work–Family Balance and Quality of Life. *International Journal Environmental Research Public Health*, 18, 7566. <https://doi.org/10.3390/ijerph18147566>.
- Mahmood, F., Ariza-Montes, A., Saleem, M., & Han, H. (2021). Teachers' teleworking job satisfaction during the COVID-19 pandemic in Europe. *Current psychology* (New Brunswick, N.J.), 1–14. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02355-6>.
- Massenger, J.C. (Ed.). (2019). *Telework in the 21st century: An evolutionary perspective*. *International Labour Organization*. Massachusetts, USA: Edward Elgar Publishing, Inc.
- Mihalca, L., Irimias, T. & Brendea, G. (2021). Teleworking during the COVID-19 pandemic: Determining factors of perceived work productivity, job performance, and satisfaction. *Amfiteatru Economic*, 23(58), pp. 620-636.
- Oljemark, S. & Linden, A. (2018). *Managing telework: Investigating possibilities of telework for modern organizations*. KTH Industrial Engineering and Management Industrial Management. Stockholm, Sweden: Degree Project in Technology and Economic.
- Parent-Lamarche, A. (2022). Teleworking, work engagement, and intention to quit during the COVID-19 pandemic: Same storm, different boats? *International Journal Environmental Research Public Health*, 19, 1267. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031267>
- Pulido-Martos, M., Cortés-Denia, D. & Lopez-Zafra, E. (2021). Teleworking in times of COVID-19: Effects on the acquisition of personal resources. *Frontiers in Psychology*. 12:685275, 1(7). doi: 10.3389/fpsyg.2021.685275
- Pyoria, P. (2011). Managing telework: risks, fears and rules. *Management Research Review*, 34(4), 386-399.
- Ramos, V., García, H., Olea, C., Lobos, K. & Sáez, F. (2020). View of teachers' perception of the pedagogical work during COVID-19. *CienciaAmérica*. 9, 2–10.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Merry. 2009. *Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Sajoy, P. B. (2020). Teleworking: A conceptual study. *Emerging Issues in Human Resource Development*. I, 84-95.
- Suharsaputra, U. (2010). *Administrasi pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Sukarna. (2011). *Dasar-dasar manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Swanson, R. A. & Holton III, E. F. (2005). *Research in Organization: Foundations and Methods of Inquiry*. San Francisco, California: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Terry, G. R. (1958). Principles of management. Homewood, Ill., R.D. Irwin. Dalam Sukarna. (2011). *Dasar-dasar manajemen*. Bandung: Mandar Maju
- Vilhelmson, B., Thulin, E. (2016). Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden. *New Technology Work. Employ.* 31 (1), 77–96.

Wang, B., Liu, Y., Qian, J. & Parker, S.K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 70(1), pp.16-59.