

**IMPLEMENTASI STRATEGI REMOTE WORKING DALAM
MEMPERTAHANKAN KINERJA TIM PADA CV.GLOWPEDIA
ESTETIKA SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh :

MOHAMMAD SYAFRI WAFIYUDDIN

3118037

**PROGAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS BISNIS DAN BAHASA
UNIVERSITAS PESANTREN TINGGI DARUL ULUM
JOMBANG**

2022

**IMPLEMENTASI STRATEGI *REMOTE WORKING* DALAM
MEMPERTAHANKAN KINERJA TIM PADA CV.GLOWPEDIA
ESTETIKA SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis (S1) dan mencapai gelar Sarjana Administrasi Bisnis



Oleh :

Mohammad Syafri Wafiyuddin

NIM : 3118037

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS BISNIS DAN BAHASA
UNIVERSITAS PESANTREN TINGGI DARUL ULUM
JOMBANG
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN
IMPLEMENTASI STRATEGI REMOTE WORKING DALAM
MEMPERTAHANKAN KINERJA TIM PADA CV.GLOWPEDIA
ESTETIKA SURABAYA

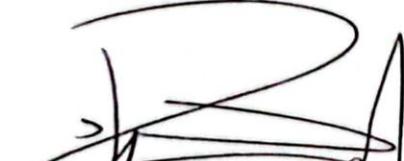
Oleh :

Mohammad Syafri Wafiyuddin

3118037

Telah Disetujui Oleh Dosen Pembimbing :

Dosen Pembimbing I



H.M. Zahrul Jihad, S.H., M.Si

Tanggal :

Dosen Pembimbing II



Abid Datul Mukhoyaroh, S.Sos, M.Si

Tanggal :

Mengetahui,

Ketua Progam Studi :



Abid Datul Mukhoyaroh, S.Sos, M.Si

LEMBAR PENGESAHAN
IMPLEMENTASI STRATEGI REMOTE WORKING DALAM
MEMPERTAHANKAN KINERJA TIM PADA CV.GLOWPEDIA
ESTETIKA SURABAYA

SKRIPSI

Oleh :

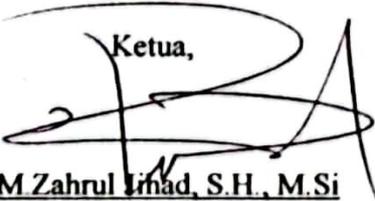
Mohammad Syafri Wafiyuddin

3118037

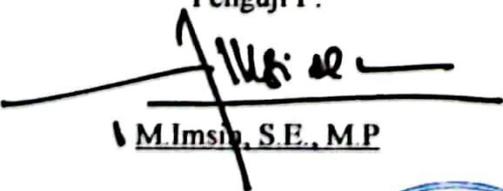
Telah diuji dan dipertahankan dalam sidang skripsi pada tanggal 29 bulan Juni tahun 2022 dan dinyatakan lulus.

Majelis Penguji :

Ketua,


H.M. Zahrul Umad, S.H., M.Si

Penguji I :


M. Imsir, S.E., M.P

Penguji II


Ririn Susilawati, S.H.I., M.E.I

Mengetahui,

Dekan Fakultas Bisnis dan Bahasa



M. Imsir, S.E., M.P

LEMBAR PERNYATAAN

Nama : Mohammad Syafri Wafiyuddin

NIM : 3118037

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul Implementasi Strategi Remote Workig Dalam Mempertahankan Kinerja Tim Pada CV.Glowpedia Estetika Surabaya adalah benar karya sendiri. Hal – hal yang bukan karya saya didalam proposal tersebut diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi yang saya peroleh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya.

Jombang, 2 Agustus 2022

Yang Menyatakan




Mohammad Syafri Wafiyuddin

NIM : 3118037

KATA PENGANTAR

Teriring rasa syukur yang sedalam-dalamnya segala puji penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Yang telah melimpahkan Rahmat Hidayah dan MaunahNya serta inayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas dengan melampaui beberapa kesulitan dan rintangan yang berupa suatu kendala dalam menyelesaikan skripsi dengan Judul “Implementasi Strategi Remote Working Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Pada CV.Glowpedia Estetika Surabaya”.

Alhamdulillah dalam kesempatan ini serta dengan kebesaran hati para bapak ibu pembimbing yang telah dengan hati ikhlas memberi motivasi serta dorongan dan saran sehingga melangkahkan semangat dalam suatu hajat untuk terlaksananya penyusunan skripsi ini.

Selanjutnya ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis ucapkan kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. H. Ahmad Zahro, MA., Selaku Rektor Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang.
2. Bapak Mohammad Imsin, SE., MP. Selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Bahasa Universitas Pesantren Tinggi Darul „Ulum Jombang.
3. Gus H.M. Zahrul Jihad, S.H. selaku Dosen Pembimbing pertama yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, nasihat dan pengarahan kepada penulis.
4. Ibu Abid Datul Mukhoyaroh, S.Sos.,M.Si. Selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum Jombang dan selaku Dosen pembimbing kedua yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, nasihat dan pengarahan kepada penulis.
4. Bapak dan Ibu Dosen pengajar di Fakultas Bisnis dan Bahasa Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum Jombang yang telah memberikan ilmu yang sangat berguna.

5. Bapak Iwan Fatakusuma Selaku CEO dari Perusahaan CV.Glowpedia Estetika Surabaya Selaku.
6. Ibu Sri Juniati dan Bapak Shohib, Selaku kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak curahan hati ikhlas dan telah menjadikan penulis menjadikan Insan yang berfikir.
7. Teman-temanku khususnya yang telah memberikan semangat dan selalu membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik semua pihak yang telah memberi kesempatan, dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih kurang dari sempurna. Oleh karenanya penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk penyelesaian proposal skripsi ini. akhirnya penulis berharap semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Jombang, 18 Juni 2022

Penulis

HALAMAN MOTTO

Hal yang paling penting adalah pengalaman peningkatan melibatkan bagaimana berpikir, bertindak, dan berkembang di dunia digital yang berkelanjutan dari waktu ke waktu¹

Sikap gotong royong dan saling tolong menolong dapat memberikan perubahan baik bagi kepentingan bersama²

¹ Esthi, R. B. (2020). Strategi Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi dan New Normal Melalui Remote Working, Employee Productivity, dan Upskilling for Digital. *JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT*, 1(2723-4118), 22-24.

² Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3, 3229 - 3242.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini sedang terjadi pandemi Covid 19 di seluruh dunia. Penyakit ini disebabkan oleh sindrom pernafasan akut yang parah coronavirus 2 (SARSCoV2). Kasus positif Covid 19 pertama di Indonesia terdeteksi pada 2 Maret 2020, saat dua warga negara Jepang dipastikan sakit. Pada 9 April, pandemi telah menyebar ke 34 negara bagian, dengan DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Jawa Tengah menjadi negara bagian yang paling terpapar SARSCoV2 di Indonesia. Per 7 Februari 2022, Indonesia telah melaporkan 4.542.601 kasus positif dan menduduki peringkat pertama di Asia Tenggara. Indonesia menempati urutan ketiga di Asia dalam hal kematian, dengan 144.636 kematian.

Indonesia mulai terlanda pandemi *covid-19* sekitar bulan Maret 2020. Hingga saat ini pasien covid semakin meningkat, hampir di seluruh wilayah di indonesia memiliki pasien covid yang bertambah setiap harinya, silih berganti keluar masuk rumah sakit. Tidak sedikit kota-kota besar di indonesia yang menjadi zona (merah) paling rawan penyebaran *covid-19*, di kota Surabaya misalnya, terkonfirmasi pada situs DetikCom bahwa Surabaya adalah salah satu kota yang menyumbang kasus *covid-19* terbanyak di Jawa Timur, tercatat juga pada website resmi <https://lawancovid-19.surabaya.go.id/> bahwasannya total kasus positif kumulatif *covid-19* di surabaya sudah mencapai hampir 90 ribu jiwa. Sudah banyak usaha yang dilakukan pemerintah daerah setempat, salah

13
satunya adalah penerbitan Perubahan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 16 Tahun 2020 Tentang Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid19) Di Kota Surabaya yang intinya masyarakat dihimbau untuk membatasi segala kegiatan yang menimbulkan kerumunan, termasuk juga pembatasan proses bekerja di tempat kerja/kantor.

Pelaksanaan WFH tentunya membutuhkan penyesuaian di wilayah kerja yang berbeda. Semua layanan yang dulu kita temui sekarang menjadi layanan online. Awalnya hanya sedikit perusahaan yang menerapkan sistem kerja online, namun kini hampir setiap ruang kerja memiliki sistem kerja online, dan kini hampir setiap ruang kerja memiliki sistem kerja online. Meski implementasinya saat ini dilanda bencana, sistem layanan berbasis online ini sedang dipertimbangkan oleh berbagai perusahaan untuk dikembangkan lebih lanjut. Tentu saja, jika hal ini berlanjut hingga setelah pandemi, diperlukan kehati-hatian khusus dalam penggelaran infrastruktur yang terkait dengan layanan ini. Ada hal menarik yang secara historis bisa disingkirkan dari pandemi masa lalu. Hampir setiap pandemi yang melanda dunia memiliki efek mendalam pada peradaban yang bertahan pada saat itu. Di masa pandemi saat ini, secara tidak langsung kita merasakan perubahan sejarah. Dulu saya harus melakukan banyak pekerjaan seperti biasa, tetapi sekarang saya bekerja online. Hal ini secara tidak langsung terkait dengan apa yang kita tuju di awal era Revolusi Industri 4.0 dan telah menggema sejak lama. Saat ini, tampaknya mereka dipaksa untuk menyesuaikan proses bisnis pekerjaan mereka. Salah satunya adalah teleworking (WFH). Meski dilakukan secara selektif. Ini

merupakan tonggak sejarah dalam evolusi layanan yang ditawarkan. Hal ini terutama berlaku di lingkungan kerja di mana Anda harus selalu bekerja dengan integritas, profesionalisme, dan tanggung jawab penuh.

Istilah Revolusi Industri 4.0 sendiri pertama kali dicetuskan di Jerman pada tahun 2011. Itu dibentuk oleh revolusi digital. Industri ini adalah jenis proses industri yang terhubung secara digital yang mencakup berbagai jenis teknologi. Bisa disebut revolusi karena perubahan yang terjadi berdampak besar pada ekosistem dan gaya hidup dunia. Revolusi Industri 4.0 bahkan diyakini mampu menopang perekonomian dan kualitas hidup secara signifikan. Dewasa ini, era digital dan kemajuan industri kreatif telah menciptakan bidang baru yang disebut *creative plannership* dalam dunia kewirausahaan. *Creativepreneur* adalah seorang wirausahawan atau entrepreneur yang membuka (usaha) atau bisnis yang berkaitan dengan kreativitas dan kreativitas atau lebih tinggi lagi disebut dengan generasi *millennials*. Selama ini kreativitas mutlak diperlukan. Tanpa kreativitas, semua orang tertinggal dan tersesat. Era sekarang telah berubah dengan sangat cepat dan dramatis. Generasi muda juga semakin inovatif dan berbondong-bondong untuk memunculkan ide yang modern, kompetitif dan kreatif ini. Dengan begitu, startup yang tumbuh dan tumbuh menjadi unicorn dapat menopang pembangunan ekonomi Indonesia.

Startup adalah istilah yang mengacu pada perusahaan baru dan sedang dalam tahap pengembangan dan penelitian untuk secara alami menemukan pasar yang tepat. Kriteria perusahaan jenis *startup* ini biasanya berdiri kurang dari 3 tahun, memiliki karyawan yang sedikit, dalam pelaksanaannya sebagian besar memanfaatkan teknologi informasi dan media digital, masih berada pada

tahap pengembangan, belum stabil keuangannya dan juga tugas pekerjaan yang kondisional, butuh riset dan evaluasi secara berkala dalam pelaksanaan tugas.

Dikarenakan banyaknya kekurangan dalam merintis perusahaan *Startup*, beberapa perusahaan *startup* memilih menggunakan sistem *Remote Working* (Kerja Jarak Jauh) sebagai alternatif dalam proses menjalankan pekerjaannya. *Remote Working* adalah Model kerja jarak jauh dengan bantuan teknologi dalam rangka memperoleh fleksibilitas kerja dalam hal waktu kerja dan tempat bagi karyawan. Dalam salah satu postingan media berita *online kumparan.com*, The IWG Global Workspace pernah melakukan survei karyawan dan menanyakan pentingnya kerja jarak jauh. Bagaimanapun, 27% mendefinisikan diri mereka memiliki kebebasan untuk memilih tempat kerja mereka, misalnya di kota lain atau ruang kerja bersama. Di sisi lain, 21% mengatakan mereka bebas memilih waktu mereka dan 27% bebas memberikan beban kerja mereka.

Dengan adanya sistem Kerja Jarak Jauh (*Remote Working*), banyak manfaat yang didapat oleh karyawan maupun pihak perusahaan. Karyawan bisa lebih fleksibel dalam menjalankan pekerjaan, terhindar dari stres berlebih karena tekanan atasan di kantor, menghemat budget perjalanan, menciptakan kenyamanan dalam bekerja sesuai keinginan mereka sehingga dapat mempertahankan produktifitas kinerja mereka, di lain sisi perusahaan juga diuntungkan karena bisa menghemat biaya operasional kantor seperti listrik, internet, air dan lain sebagainya.

CV. Glowpedia Estetika Surabaya adalah salah satu perusahaan *startup* yang berlokasi di Kota Surabaya yang menerapkan sistem *Remote Working* (Kerja Jarak Jauh) kepada karyawannya. Menurut pihak perusahaan Sistem

Remote Working ini juga bisa di anggap sebagai upaya menghindari penyebaran *covid-19* dan pihak manager pun tetap bisa memantau perkembangan bisnis maupun kinerja karyawan secara *real-time* dengan menggunakan sistem *Remote Working* ini. Dari uraian fenomena yang sudah di jelaskan, peneliti tertarik untuk mengambil judul “**Implementasi Strategi Remote Working Dalam Mempertahankan Kinerja Tim Di CV. GLOWPEDIA ESTETIKA SURABAYA**”.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana Implementasi Strategi Remote Working Dalam Mempertahankan Kinerja Tim di CV. GLOWPEDIA ESTETIKA SURABAYA?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Implementasi Strategi Remote Working Dalam Mempertahankan Kinerja Tim di CV. GLOWPEDIA ESTETIKA SURABAYA.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini akan menjadi landasan berkembangnya pemikiran teoritis yang mampu berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya fokus dalam Mempertahankan kinerja tim atau karyawan secara akademik maupun berkembangnya perusahaan.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat memberikan rancangan serta masukan untuk mengawali menciptakan strategi *remote working* dan membantu tim riset untuk implementasi langsung dan dapat dikembangkan untuk membentuk kinerja tim yang baik.

2) Bagi Penulis Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau rujukan untuk penelitian dengan kajian yang serupa dan dikembangkan.

3) Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian materi perkuliahan terutama yang berkaitan dengan ilmu administrasi bisnis dan manajeme SDM.

1.5 Sistematika Penulisan

Perumusan sistematika penulisan proposal skripsi ini untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai materi pembahasan dalam penelitian, sehingga dapat memudahkan pembaca untuk mengetahui maksud dilakukannya penelitian proposal skripsi sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang pendahuluan yang menguraikan latar belakang ditulisnya proposal skripsi ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka adalah ringkasan komprehensif dari penelitian sebelumnya tentang suatu topik. Literatur tersedia dari makalah akademik, buku, dan sumber lain yang terkait dengan bidang studi tertentu. Tinjauan harus mengacu, menjelaskan, meringkas, mengevaluasi secara objektif, dan mengklarifikasi penelitian sebelumnya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada dasarnya bagian ini menjelaskan bagaimana penelitian itu dilakukan. Materi pokok bagian ini adalah: Desain Penelitian, Ruang Lingkup Penelitian, Penetapan Dan Waktu Penelitian, Fokus Penelitian, Pemilihan Informan, Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

¹² Bagian ini merupakan badan artikel penelitian dan biasanya merupakan bagian terpanjang dari artikel. Temuan yang disajikan dalam bagian ini adalah hasil "bersih". Tidak perlu menyajikan metode analisis data seperti perhitungan statistik atau metode pengujian hipotesis. Hanya hasil analisis dan uji hipotesis yang harus dilaporkan. Anda dapat menggunakan tabel dan grafik untuk memperjelas presentasi hasil penelitian Anda secara verbal. Tabel dan grafik perlu dikomentari atau didiskusikan. Untuk penelitian kualitatif, bagian hasil memuat bagian-bagian rinci berupa subtopik yang berkaitan langsung dengan prioritas dan kategori penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan. Bagian kesimpulan menyajikan secara ringkas apa yang telah diperoleh dari

pembahasan selain itu bab ini juga menjelaskan tentang keterbatasan dan penelitian ini kesimpulan dan saran bagi peneliti selanjutnya.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Studi Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, studi literature diperoleh dari beberapa jurnal yang telah melakukan pengembangan materi melalui penelitian. Bahan rujukan yang lebih dipilih diantaranya sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Persamaan Penelitian
1	(Setiawan & Fitrianto, 2021)	Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19	Kualitatif	kerja dari rumah (work from home) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa Covid-19	Perbedaan: tidak ada pembahasan remote working di perusahaan, objek penelitian Persamaan : Jenis penelitian Kualitatif, fenomena covid, membahas kinerja karyawan
2	(Putra, Pratama, Linggautama, & Prasetyaningtyas, 2020)	The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working, and Work Life Balance to Employee Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period	Kualitatif	Dengan menggunakan Remote Working karyawan dapat menghemat energi dan waktu untuk melakukan pekerjaan	Perbedaan: metode penelitian, objek penelitian, lebih mengarah ke kepuasan karyawan Persamaan: pembahasan remote working
3	(Esthi, 2020)	Strategi Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi dan	Kualitatif	5 para pemimpin dalam menghadapi pandemi Covid-19 dan new	Perbedaan: objek penelitian

		New Normal Melalui Remote Working, Employee Productivity, dan Upskilling for Digital		normal, melakukan 3 hal, yaitu remote working, employee productivity, dan upskilling for digital.	Persamaan: metode penelitian kualitatif, membahas remote working
4	(Dipang, 2013)	Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado	Kualitatif	Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.	Perbedaan: tidak ada remote working, metode penelitian Persamaan: membahas kinerja karyawan
5	(Istiantara, 2019)	Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Mempertahankan Kinerja Pegawai dan Dosen Politeknik Perkeretaapian I Research & Development (R&D) Indonesia	Kualitatif	Model Manajemen MSDM berbasis kompetensi mampu Mempertahankan kinerja dosen dan pegawai untuk lebih produktif	Perbedaan: Metode penelitian, tidak ada pembahasan remote working Persamaan; membahas kinerja
6	(Suswanto, 2020)	Analisis Pembagian Tugas Karyawan Dalam Mempertahankan Efektivitas Kerja Melalui Komunikasi Organisasi pada Pelaksanaan Remote Working di PT. Tanair Media Seruni	Kualitatif Deskriptif	Pemberian tugas dengan melakukan komunikasi kerja berbasis teknologi, saat ini sudah menjadi kebutuhan	Perbedaan: objek tempat penelitian Persamaan : Metode penelitian kualitatif, membahas remote working

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

Malayu Hasibuan (2001) mengemukakan bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. kinerja sumber daya manusia merupakan perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seorang dan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Pada buku yang ditulis oleh (Huseno, 2016: 86-87) Menurut Robbins (2003) Kinerja adalah fungsi dari interaksi kemampuan, motivasi, kesempatan. Kemudian menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, kinerja karyawan suatu perusahaan dapat diartikan sebagai jawaban atas berhasil tidaknya suatu tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Bos dan manajer sering tidak memperhatikan hal ini kecuali keadaan benar-benar menjadi lebih buruk atau keadaan menjadi lebih buruk. Manajer seringkali tidak menyadari betapa buruknya kinerja karyawan, yang menempatkan perusahaan/instansi dalam bahaya serius. Kesan yang mendalam tentang perusahaan yang buruk bisa berakibat fatal, karena kinerja karyawan menjadi nilai bagi kuantitas dan kualitas perusahaan.

2.2.2 Remote Working

2.2.2.1 Pengertian Remote Working

Menurut jurnal yang di tulis oleh (Putra, Pratama, Linggautama, & Prasetyaningtyas, 2020) Pekerjaan jarak jauh telah dimulai oleh Jack Nils, atau telework, sejak tahun 1970. Telework adalah pekerjaan yang dapat dilakukan di tempat yang tidak membutuhkan waktu lama untuk pulang dan bekerja, pekerjaan yang dipromosikan oleh jaringan internet / komputer / telepon di rumah atau di tempat lain. Pekerjaan termasuk peralatan (Sadida & Febriani, 2016).

Remote Working juga di artikan sebagai Model perjanjian kerja jarak jauh dengan bantuan teknologi telekomunikasi untuk memperoleh fleksibilitas kerja dalam hal waktu kerja dan tempat bagi karyawan. Dengan istilah lain, kegiatan kerja di kantor atau tempat kerja digantikan dengan menggunakan teknologi informasi atau teknologi komunikasi.

Dalam pelaksanaan sebuah sistem pasti ada kelebihan dan juga tantangannya, begitupun juga dalam pelaksanaan *Remote Working*. Tercantum pada jurnal (Mungkasa, 2020) ada beberapa kelebihan dan tantangan *Remote Working* menurut Siddharta dan Malika (2016), selengkapnya pada tabel berikut :

Tabel 2.2.2.1 . Kelebihan dan Tantangan Bekerja Jarak Jauh

Kategori	Kelebihan	Tantangan
----------	-----------	-----------

Pekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Jadwal kerja yang fleksibel • Menghemat Waktu Perjalanan • Menghemat biaya transportasi • Lebih semangat dan puas bekerja • Terhindar dari <i>kasak kusuk</i> kantor (<i>office politics</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sulit membedakan waktu kerja dan waktu pribadi • Kurangnya sosialisasi langsung antar rekan kerja • Perangkat tidak lengkap atau kurangnya dukungan teknis • Merasa tidak disukai oleh rekan kerja
Pemberi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Produktifitas pekerja meningkat • Tingkat ketidakhadiran berkurang • Masa kerja pekerja meningkat • Bisa memilih calon pegawai lebih variatif • Bisa menghemat biaya pengeluaran 	<ul style="list-style-type: none"> • Kesulitan memantau kinerja pekerja • Kesulitan mengukur tingkat produktifitas pekerja • Mendorong perubahan organisasi keluar dari zona nyaman • Pelun dampak negatif terhadap jejaring sosial kantor • Kesulitan mendorong sinergitas tim

2.2.2.2 Faktor Pendukung Remote Working

Menurut Huhtanen (1997) pada jurnal yang di tulis oleh (Esthi, 2020) ⁵ Kerja Jarak Jauh (*Remote Working*) adalah seseorang yang bekerja

menggunakan alat komunikasi *Virtual Digital*. Ada beberapa faktor pendukung dalam menjalankan *Remote Working*, yaitu:

- 1) Menyampaikan ekspektasi dengan jelas dengan cara menyampaikan dampak nyata krisis dalam bisnis, normalisasi apa yang di ekspektasikan dan mendorong manajer untuk menyampaikan ekspektasi dengan jelas
- 2) Memberikan sebuah kepercayaan kepada karyawan agar lebih produktif
- 3) Mendukung pemberdayaan teknologi melalui interaksi antar karyawan menggunakan *Virtual Digital* (Whatsapp, zoom, google meet dan lain sebagainya).

2.2.2.3 Mengelola Produktifitas Karyawan Menggunakan Remote Working

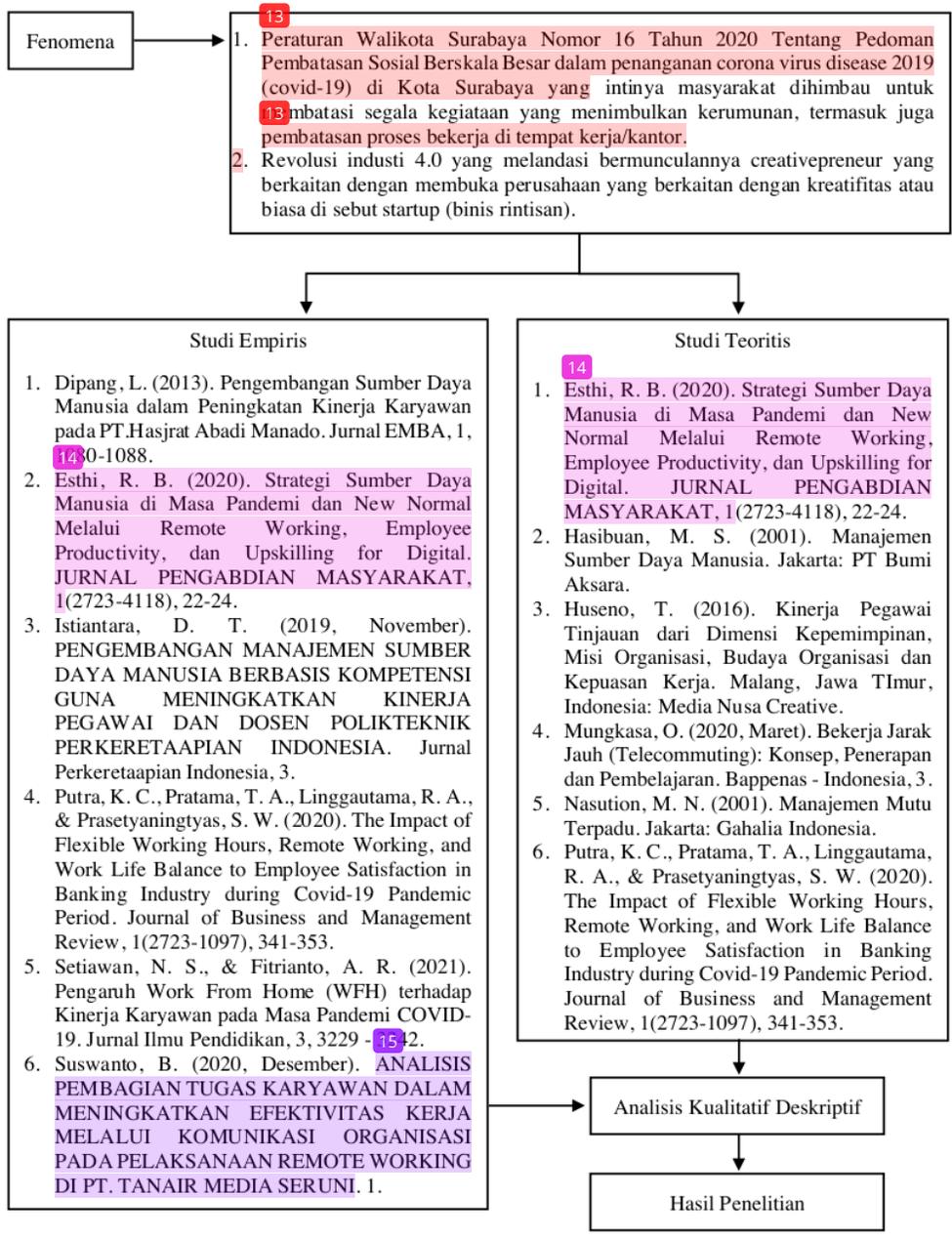
Produktifitas karyawan adalah capaian karyawan yang di ukur dengan membandingkan antara jumlah barang yang di hasilkan dan kualitas hasil kerja. Menurut Nasution (2001) pada junal yang ditulis oleh (Esthi, 2020) Produktivitas Kerja adalah barang/jasa yang dihasilkan dengan menghubungkan antara input dan output.

Hal yang perlu diperhatikan perusahaan dalam mengelola produktifitas karyawan menggunakan *remote working*, antara lain :

1. Alat kerja : kelengkapan alat kerja akan menunjang kelancaran dalam bekerja, seperti perangkat digital maupun kebutuhan sekunder lainnya yang berkaitan dengan pekerjaannya

2. Target kerja : sistem kerja jarak jauh membutuhkan target yang jelas dan terukur agar karyawan tidak mengabaikan tanggung jawabnya karena terbelenggu di zona terlalu nyaman dan fleksibel dalam melaksanakan tugasnya
3. Pengecekan teratur : pengecekan perlu dilakukan secara berkala untuk mengetahui proses pencapaian hasil kinerja
4. Dukungan emosi : sistem jarak jauh membuat antar pegawai jarang melakukan sosialisasi dan komunikasi, oleh karena itu sebagai rekan kerja ataupun atasan harus saling menyadari bahwasannya motivasi dan dukungan emosi lainnya bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2013) Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Bisa diartikan juga bahwa Penelitian adalah sebuah teknik atau prosedur yang di ambil peneliti dalam sebuah penelitian dalam rangka mengumpulkan data atau informasi untuk di analisis dan diolah secara ilmiah dengan tujuan tertentu.

Penelitian ini mengkaji tentang Implementasi Strategi Remote Working Dalam Mempertahankan Kinerja Tim di CV.GLOWPEDIA ESTETIKA SURABAYA dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif.

Metode penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2013:1) adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen), dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

11

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Sugiyono (2013:21) menjelaskan bahwa pendekatan deskriptif adalah pendekatan yang digunakan untuk menggambarkan situasi sosial yang diteliti secara jelas, komparatif berbagai peristiwa dari situasi sosial satu dengan situasi sosial yang lain atau dari waktu tertentu dengan waktu yang lain, atau dapat menemukan pola-pola hubungan antara aspek tertentu dengan aspek yang lain, sehingga dapat ditemukan hipotesis dan teori.

Dapat diartikan bahwa metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif merupakan pendekatan penelitian yang mewakili paham naturalistik (fenomenologis).

3.2 Penetapan Lokasi Penelitian

Untuk lokasi penelitian, peneliti memilih CV. GLOWPEDIA ESTETIKA SURABAYA yang berlokasi di Pakuwon Centre Lt.16 C, Jl. Embong Malang No.1-5, Kedungdoro, Kec. Tegalsari, Kota SBY, Jawa Timur 60261 sebagai kantor principal,

Alasan peneliti memilih lokasi tersebut adalah karena objek penelitian sesuai dengan fenomena yang dibahas pada penelitian ini yakni perusahaan startup yang menerapkan sistem *remote working*, dilain sisi peneliti sudah pernah menjalin komunikasi dengan pihak perusahaan, sehingga memudahkan peneliti dalam mencari informasi yang dibutuhkan.

3.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan rincian secara detail dalam penulisan penelitian yang berguna agar peneliti lebih terarah pada fenomena yang saat ini sedang diteliti dalam penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada CV. GLOWPEDIA ESTETIKA SURABAYA. Pada penelitian ini, peneliti fokus pada penelitian tentang Implementasi Strategi *Remote Working* Dalam Mempertahankan Kinerja Tim di CV. GLOWPEDIA ESTETIKA SURABAYA.

3.4 Pemilihan Informan

Pemilihan informan sangat diperlukan dalam penelitian dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, karena peran informan dalam penelitian berguna untuk sumber informasi pencarian data yang berkaitan langsung pada penelitian.

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah snowball sampling, Teknik snowball sampling atau teknik sampling bola salju adalah dari jumlah subjek informan atau narasumber yang sedikit, semakin lama dapat berkembang menjadi banyak. Dengan teknik ini, jumlah informan atau narasumber yang akan jadi subyeknya akan terus bertambah sesuai dengan kebutuhan dan informasi.

Dalam pengambilan teknik sampel, peneliti memilih informan awal atau informan kunci yakni :

Nama : Zakka Rizana Farhani
Umur : 26 Tahun
Jabatan : Direktur
Topik : Implementasi *remote working* dalam mempertahankan kinerja tim di CV. Glowpedia Estetika Surabaya.

CV.Glowpedia Estetika memiliki 15 karyawan yang dibagi menjadi beberapa bagian, yakni Direktur, Bagian Keuangan, IT Support, dan Sales Marketing, Beliau (Pak Zakka) akan menunjuk seseorang karyawan CV. GLOWPEDIA ESTETIKA SURABAYA yang cocok untuk dijadikan informan lanjutan disetiap bagian, begitu seterusnya sehingga tidak ada lagi variasi informasi yang jenuh. dengan demikian penelitian kualitatif ini tidak dipersiapkan jumlah sampelnya.

Untuk informan yang di tunjuk sebagai informan yakni :

1) Nama : Rafli Afrialiano
Umur : 20 Tahun

Jabatan : IT Support
Topik : Implementasi *remote working*, peralatan kerja yang digunakan, manajemen waktu kerja, penyelesaian masalah secara mandiri, bentuk atau proses *controlling* dari atasan, bentuk *support* dari atasan

2) Nama : Riza Fanani

Umur : 24 Tahun

Jabatan : *Senior Sales Online Marketing*

Topik : Implementasi *remote working*, peralatan kerja yang digunakan, manajemen waktu kerja, penyelesaian masalah secara mandiri, bentuk atau proses *controlling* dari atasan, bentuk *support* dari atasan

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara-cara atau teknik yang dapat digunakan langsung oleh peneliti dalam mengumpulkan data, karena tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan, maka ada beberapa teknik dan cara-cara dalam pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian.

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut :

1) Observasi

Observasi merupakan suatu metode paling dasar dalam melakukan sebuah penelitian. karena kita harus terlibat dalam proses mengamati. observasi adalah kegiatan mengambil informasi yang diperlukan untuk menyajikan gambar penelitian yang real atau nyata pada tempat yang diteliti.

2) Wawancara

Wawancara adalah suatu proses dimana peneliti memperoleh suatu informasi guna untuk memperoleh data atau informasi dengan cara tanya jawab bisa dengan bertatap muka langsung dengan narasumber atau informan ataupun tidak langsung tatap muka dengan narasumber atau informan yaitu dengan melalui media telekomunikasi antara pewawancara dan narasumber yang di wawancarainya.

3) Dokumentasi

Dokumentasi Secara Umum yaitu menyuguhkan informasi atau bukti resmi yang berguna untuk catatan. Selain itu juga bisa di artikan sebagai suatu bentuk kegiatan atau proses dalam menyediakan berbagai dokumen dengan memanfaatkan bukti yang akurat berdasarkan pencatatan dari berbagai sumber.

4) Triangulasi

Dalam teknik akuisisi data, triangulasi diartikan sebagai teknik akuisisi data yang menggabungkan berbagai teknik akuisisi data dengan sumber data yang ada. Ketika seorang peneliti mengumpulkan data dengan triangulasi, peneliti benar-benar mengumpulkan data. Ini

juga menguji keandalan data. Artinya, periksa keandalan data Anda menggunakan teknik akuisisi data yang berbeda dan sumber data yang berbeda (Sugiyono, 2013: 330).

Triangulasi tidak hanya digunakan untuk meneliti kebenaran data melainkan untuk memperbanyak data. Maka dari itu triangulasi triangulasi bersifat reflektif. Didalam penelitian ini yang berperan sebagai triangulasi adalah sebagai berikut :

Nama : Iwan Fatakusuma

Umur : 48 Tahun

Jabatan : CEO/Founder

Topik : Implementasi *remote working* dalam mempertahankan kinerja tim di CV. Glowpedia Estetika Surabaya

3.6 Analisis Data

Teknik Analisis Data adalah suatu metode untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan.

Miles dan Huberman (Sugiyono, 2018 : 337) mengatakan bahwa metode atau teknik pengolahan data kualitatif dapat dilakukan melalui tiga tahap, yakni *data reduction, data display, dan conclusion drawing/Verification*.

1) Data Reduction (Reduksi Data)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya tentu cukup banyak dan dalam bentuk yang masih belum tertata rapi. Oleh

karena itu dapat dilakukan reduksi data yang berarti merangkum data yang sudah ada kemudian di sederhanakan dengan memilih memfokuskan pada hal-hal yang penting dan di tata ulang agar lebih mudah dipahami.

2) Data Display (Penyajian data)

Setelah direduksi, maka tahap selanjutnya adalah menyajikan data agar memiliki visibilitas yang lebih jelas. Penyajian data biasanya berupa tabel dengan format yang rapi, grafik, chart, pictogram, dan sejenisnya. Yang intinya agar detail data lebih mudah di pahami.

3) Conclusion Drawing/Verification (Menarik kesimpulan)

Kesimpulan pertama yang disajikan bersifat pendahuluan dan akan berubah seiring ditemukannya bukti kuat untuk mendukung tahap akuisisi data berikutnya. Namun, jika bukti itu valid dan konsisten ketika peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data, kesimpulan lanjutan adalah kesimpulan yang kredibel.