Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 4, Nomor 6, July 2026, P. 157-166
E-ISSN: 2986-6340
Licenced by CC BY-SA 4.0
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.21696761

Work From Anywhere dan Transformasi Relasi dalam Keluarga Modern

Work from Anywhere and the Transformation of Relationships in Modern Families

Ainul Zulqoifah Asmawati
Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,Universitas Sriwijaya
*Corresponding Author e-mail: ainulzulqoifahasmawati@fisip.unsri.ac.id

Abstract

This integrative review examines how work from anywhere (WFA) transforms modern family relations. Peer-reviewed studies on remote work, work-family boundaries, gendered household labor, parenting, and couple dynamics were synthesized, mainly from 2016-2025. Findings reveal a flexibility paradox. Reduced commuting and greater autonomy may increase family time, paternal involvement, and cooperative role-sharing. Yet overlapping work and home can intensify interruptions, extended availability, technostress, spatial conflict, and unequal care burdens. Outcomes depend on boundary control, workload, housing, childcare, gender norms, and organizational support. WFA should therefore be treated as a negotiated family arrangement, not only an individual employment benefit. Sustainable practice requires explicit household agreements, family-supportive work design, equitable care, and protected disconnection.
***Keywords**: work from anywhere; family relations; work-family boundaries; gender; remote work.*

Abstrak

Tinjauan integratif ini menganalisis bagaimana work from anywhere (WFA) mentransformasi relasi keluarga modern. Artikel telaah sejawat mengenai kerja jarak jauh, batas kerja-keluarga, kerja domestik berbasis gender, pengasuhan, dan dinamika pasangan disintesis, terutama terbitan 2016-2025. Temuan menunjukkan paradoks fleksibilitas. Berkurangnya perjalanan dan meningkatnya otonomi dapat menambah waktu keluarga, keterlibatan ayah, dan pembagian peran kooperatif. Namun, tumpang tindih kerja-rumah juga dapat meningkatkan interupsi, ketersediaan berkepanjangan, teknostres, konflik ruang, dan beban perawatan yang timpang. Dampaknya ditentukan oleh kontrol batas, beban kerja, kondisi hunian, akses pengasuhan, norma gender, dan dukungan organisasi. Karena itu, WFA perlu diperlakukan sebagai pengaturan keluarga yang dinegosiasikan, dengan kesepakatan rumah tangga, desain kerja ramah keluarga, pembagian perawatan adil, dan hak untuk terputus.
Kata kunci: *Bekerja dari Mana Saja (WFA), hubungan keluarga, batasan kerja–keluarga, gender, kerja jarak jauh.*

Article Info
Received date: 30 June 2026 Revised date: 10 July 2026 Accepted date: 24 July 2026

PENDAHULUAN

Digitalisasi pekerjaan, perluasan infrastruktur komunikasi, dan normalisasi kerja jarak jauh setelah pandemi telah menggeser hubungan antara tempat kerja dan tempat tinggal. Dalam literatur manajemen, *work from anywhere* (WFA) dibedakan dari work from home karena pekerja tidak hanya memperoleh fleksibilitas waktu, tetapi juga kebebasan geografis untuk memilih lokasi hidup dan bekerja (Choudhury dkk., 2021). Perubahan ini menjadikan rumah, ruang bersama, kota kedua, atau tempat tinggal dekat keluarga besar sebagai bagian dari ekologi kerja. Dengan demikian, WFA bukan sekadar inovasi organisasi, melainkan perubahan institusional yang memindahkan sebagian koordinasi kerja ke dalam kehidupan keluarga.

Penelitian *telework* sebelum dan sesudah pandemi menunjukkan bahwa fleksibilitas lokasi dapat meningkatkan otonomi, mengurangi waktu perjalanan, serta memperluas akses pada kesempatan kerja. Namun, manfaat tersebut tidak otomatis menghasilkan keseimbangan kerja-kehidupan. Efektivitas kerja jarak jauh bergantung pada intensitas *telework*, kesesuaian tugas, dukungan sosial, dan kemampuan mengelola batas peran (Allen dkk., 2015; Bentley dkk., 2016; Raghuram dkk., 2019).

Ketika pekerjaan memasuki rumah, anggota keluarga ikut terpapar pada jadwal rapat, target, perangkat digital, dan tuntutan ketersediaan. Rumah tidak lagi berfungsi hanya sebagai ruang pemulihan, tetapi juga sebagai ruang produksi yang harus dinegosiasikan.

Literatur menggambarkan kondisi tersebut sebagai paradoks fleksibilitas. Fleksibilitas dapat memberi kendali kepada pekerja, tetapi juga memindahkan tanggung jawab pengaturan batas dari organisasi kepada individu dan keluarga. Pada pekerjaan berstatus tinggi, fleksibilitas sering disertai otonomi; pada pekerjaan dengan kontrol rendah, fleksibilitas dapat hadir bersama beban kerja, pemantauan, dan ketersediaan yang lebih panjang (Kossek & Lautsch, 2018). Akibatnya, dampak WFA terhadap keluarga tidak seragam. Pasangan dengan ruang kerja memadai, jadwal yang dapat diprediksi, dan akses pengasuhan mungkin memperoleh waktu bersama yang lebih berkualitas. Sebaliknya, keluarga dengan hunian sempit, anak kecil, tanggung jawab merawat lansia, atau norma gender tradisional lebih rentan mengalami konflik peran.

Transformasi relasi keluarga dapat diamati pada sedikitnya empat ranah. Pertama, perubahan batas spasial dan temporal antara kerja dan rumah. Kedua, negosiasi ulang pembagian kerja berbayar, pekerjaan rumah tangga, dan pengasuhan. Ketiga, perubahan kualitas komunikasi, kedekatan, dan konflik pasangan. Keempat, perubahan relasi orang tua-anak dan hubungan dengan keluarga besar ketika mobilitas geografis menjadi lebih fleksibel. Kajian tentang keluarga selama pandemi memperlihatkan bahwa komunikasi terbuka, kerja sama, pembagian peran, dan kemampuan memecahkan masalah menjadi penyangga penting ketahanan keluarga (Valentina & Nurcahyo, 2023). Akan tetapi, temuan pandemi perlu dibaca secara hati-hati karena kerja jarak jauh saat krisis sering berlangsung tanpa persiapan, sekolah tatap muka, atau dukungan pengasuhan.

Penelitian ini bertujuan mensintesis temuan literatur tentang hubungan WFA dan transformasi relasi keluarga modern. Kebaruan kajian terletak pada penggabungan perspektif kerja jarak jauh dengan perspektif relasional keluarga. Fokusnya bukan hanya apakah WFA meningkatkan produktivitas atau keseimbangan kerja-kehidupan, tetapi bagaimana fleksibilitas geografis dan temporal mengubah proses negosiasi, distribusi waktu, penggunaan ruang, komunikasi, dan ketimpangan di dalam keluarga. Pertanyaan utama kajian adalah: melalui mekanisme apa WFA memperkuat atau melemahkan relasi keluarga, dan kondisi apa yang menentukan arah perubahan tersebut.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan tinjauan literatur integratif (*integrative literature review*). Pendekatan ini dipilih karena topik *Work From Anywhere* (WFA) dan relasi keluarga bersifat multidimensional serta dikaji dalam berbagai disiplin ilmu, seperti manajemen, psikologi kerja, sosiologi keluarga, studi gender, kesehatan kerja, dan sistem informasi. Tinjauan literatur integratif memungkinkan peneliti menggabungkan berbagai jenis bukti, termasuk penelitian kuantitatif, kualitatif, *mixed methods*, tinjauan sistematis, serta artikel konseptual untuk menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap suatu fenomena kompleks (Whittemore & Knafl, 2005). Pendekatan ini juga membantu mengintegrasikan temuan empiris dan perspektif teoretis dari berbagai bidang sehingga dapat menjelaskan mekanisme hubungan antar-konsep secara lebih utuh (Pluye & Hong, 2014; Whittemore & Knafl, 2005).

Penelusuran dilakukan pada Juli 2026 melalui indeks ilmiah multidisipliner dan laman penerbit dengan kombinasi kata kunci berbahasa Inggris: *"work from anywhere", "remote work", "telework", "working from home", "work-family conflict", "family relations", "couple dynamics", "parenting", "household labor", "gender", "boundary management",* dan *"work-life balance"*. Prioritas diberikan kepada artikel telaah sejawat terbitan 2016-2025. Karya yang lebih lama dipertahankan hanya ketika berfungsi sebagai landasan konseptual penting. Sumber dimasukkan apabila secara langsung membahas kerja jarak jauh atau fleksibilitas lokasi dan setidaknya satu keluaran keluarga, seperti konflik kerja-keluarga, pembagian kerja domestik, pengasuhan, kesejahteraan, atau kualitas relasi.

Seleksi dilakukan secara purposif berdasarkan relevansi substantif, keterlacakan tautan, kejelasan metode, dan kontribusi pada salah satu tema analitis. Studi yang hanya membahas produktivitas tanpa kaitan dengan kehidupan nonkerja tidak dijadikan sumber utama, kecuali untuk menjelaskan definisi WFA. Sintesis akhir menggunakan 32 publikasi inti, yang didominasi artikel jurnal. Setiap sumber dibaca untuk mengidentifikasi konteks, desain penelitian, mekanisme yang dibahas, kelompok yang paling terdampak, serta arah pengaruh terhadap relasi keluarga.

Analisis dilakukan melalui pengodean tematik bertahap. Temuan mula-mula dikelompokkan ke dalam tema batas kerja-keluarga, pembagian kerja domestik, relasi pasangan, pengasuhan, kesejahteraan, dan ketimpangan akses. Selanjutnya, tema-tema tersebut dibandingkan untuk menemukan pola konvergen, kontradiksi, dan kondisi moderator. Karena tinjauan ini tidak menggunakan protokol systematic review penuh dan tidak menghitung effect size, kesimpulan diposisikan sebagai sintesis konseptual berbasis bukti, bukan estimasi kausal universal.

Hasil dan Pembahasan

WFA sebagai Rekonfigurasi Ruang, Waktu, dan Kedekatan

Kontribusi utama konsep WFA adalah penekanan pada fleksibilitas geografis. Choudhury et al. (2021) menunjukkan bahwa kebebasan memilih lokasi dapat menjadi manfaat nonfinansial dan, pada konteks tertentu, berkaitan dengan peningkatan produktivitas. Bagi keluarga, kebebasan geografis membuka peluang untuk tinggal lebih dekat dengan pasangan, anak, orang tua lanjut usia, atau jaringan dukungan. Pekerja juga dapat mengurangi perjalanan harian dan mengalihkan waktu tersebut untuk pengasuhan, pekerjaan rumah, atau interaksi keluarga.

Namun, perpindahan lokasi kerja ke ruang domestik mengubah siapa yang harus menanggung biaya koordinasi. Infrastruktur kantor, batas waktu, dan aturan interaksi yang sebelumnya disediakan organisasi harus diciptakan kembali di rumah. Studi lintas negara menemukan bahwa keuntungan paling sering dilaporkan dari kerja di rumah adalah fleksibilitas, berkurangnya perjalanan, dan efisiensi, sedangkan kerugiannya mencakup isolasi, kondisi ruang kerja yang tidak memadai, serta kesulitan melepaskan diri dari pekerjaan (Ipsen dkk., 2021; Vyas & Butakhieo, 2021). Karena itu, WFA dapat meningkatkan kedekatan fisik tetapi tidak selalu meningkatkan kehadiran emosional.

Riset desain kerja menegaskan bahwa tantangan kerja jarak jauh meliputi interferensi kerja-rumah, komunikasi yang kurang efektif, kesepian, dan prokrastinasi. Dukungan sosial dan otonomi menurunkan sebagian tantangan, sedangkan beban kerja dan pemantauan meningkatkan interferensi kerja-rumah (Wang dkk., 2021). Temuan ini penting bagi analisis keluarga karena anggota keluarga sering menjadi pihak yang menanggung konsekuensi dari desain kerja yang buruk melalui jadwal yang tidak pasti, interupsi, dan berkurangnya waktu pemulihan bersama.

Paradoks Batas Kerja-Keluarga

Literatur tentang batas kerja-keluarga menunjukkan dua strategi utama: integrasi dan segmentasi. Integrasi memungkinkan perpindahan cepat antara peran kerja dan keluarga, misalnya menyelesaikan tugas setelah mengantar anak. Segmentasi mempertahankan pemisahan waktu, ruang, dan perhatian. WFA memperluas kemungkinan integrasi, tetapi keberhasilannya bergantung pada kontrol batas. Ketika pekerja dapat menentukan kapan merespons pesan dan kapan menutup pekerjaan, fleksibilitas dapat menjadi sumber daya. Ketika organisasi mengharapkan ketersediaan terus-menerus, integrasi berubah menjadi invasi kerja ke dalam kehidupan keluarga.

Tinjauan sistematis mengenai kesejahteraan pekerja jarak jauh menemukan kombinasi manfaat dan risiko pada dimensi afektif, kognitif, sosial, profesional, dan psikososomatis (Charalampous dkk., 2019). Tinjauan kesehatan yang lebih baru juga menyimpulkan bahwa dampak kerja di rumah sangat bergantung pada kondisi kerja, ergonomi, dukungan organisasi, dan karakteristik individu (Lunde dkk.,

2022; Oakman dkk., 2020). Dengan kata lain, lokasi kerja bukan penyebab tunggal. Yang menentukan adalah apakah WFA disertai sumber daya untuk mengelola batas.

Teknologi digital memperbesar ambivalensi ini. Perangkat komunikasi memungkinkan koordinasi keluarga dan kerja secara real time, tetapi juga menciptakan technostress, overload, dan ekspektasi respons cepat. Molino dkk (2020) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dalam kerja jarak jauh dapat meningkatkan biaya kesejahteraan melalui technostress. Pluut dan Pluut dan Wonders (2020) juga menekankan bahwa batas kerja-kehidupan yang kabur berkaitan dengan penurunan kesejahteraan, meskipun perilaku sehat dapat berfungsi sebagai pelindung. Dalam relasi keluarga, kehadiran perangkat kerja di meja makan atau kamar tidur dapat menjadi simbol bahwa pekerjaan selalu memiliki prioritas.

Karena itu, transformasi relasi tidak hanya berlangsung melalui jumlah waktu bersama, tetapi melalui kualitas keterhubungan. WFA dapat menghasilkan *co-presence* tanpa engagement: anggota keluarga berada di tempat yang sama, tetapi perhatian terfragmentasi oleh rapat, notifikasi, dan tugas. Sebaliknya, jika jadwal dan ruang disepakati, kedekatan fisik dapat meningkatkan responsivitas, koordinasi, dan dukungan emosional.

Tabel 1. Ringkasan Temuan Utama Literatur

Sumber	Desain/Konteks	Temuan Relevan
Choudhury et al. (2021)	Studi WFA pada pekerja pengetahuan	Fleksibilitas geografis memberi manfaat nonfinansial dan dapat mendukung produktivitas; implikasi keluarga muncul melalui pilihan lokasi hidup.
Wang et al. (2021)	Mixed methods, pekerja jarak jauh	Interferensi kerja-rumah meningkat oleh beban kerja dan pemantauan; otonomi dan dukungan sosial menjadi pelindung.
Charalampous et al. (2019)	Tinjauan sistematis	Kesejahteraan pekerja jarak jauh bersifat multidimensi dan dipengaruhi isolasi, otonomi, relasi sosial, serta batas kerja.
Oakman et al. (2020)	Rapid review kesehatan	Dampak kesehatan kerja dari rumah bergantung pada ergonomi, organisasi kerja, dan kondisi rumah.
Shockley et al. (2021)	Pasangan dual-earner dengan anak kecil	Strategi kerja-keluarga selama krisis memperlihatkan pola gender dan kebutuhan koordinasi pasangan.
Craig & Churchill (2021)	Pasangan orang tua dual-earner	Peningkatan kerja dan pengasuhan di rumah tidak otomatis menghapus ketimpangan gender.
Lyttelton et al. (2022)	Data waktu orang tua	Telecommuting berkaitan dengan perubahan waktu kerja berbayar dan tidak berbayar yang berbeda menurut gender.
Chung et al. (2022)	Orang tua dual-earner di Inggris	Kerja dari rumah dapat meningkatkan kontribusi ayah, tetapi perempuan tetap menanggung porsi besar pekerjaan domestik.
Santos et al. (2023)	Pembagian kerja tidak berbayar	Keadilan pembagian tugas berkaitan dengan kepuasan kerja dan kualitas pengalaman kerja dari rumah.
Fan & Moen (2024)	Orang tua bekerja dan sekolah jarak jauh	Tumpang tindih kerja jarak jauh dan sekolah daring meningkatkan stres, terutama ketika dukungan pengasuhan terbatas.
Valentina & Nurcahyo (2023)	Keluarga Indonesia	Komunikasi terbuka, kedekatan, kerja sama, dan pembagian peran memperkuat ketahanan keluarga.

Yucel & Chung (2023)	Analisis gender dan sikap peran	Dampak kerja dari rumah pada konflik kerja-keluarga berbeda menurut gender dan sikap terhadap peran gender.

Negosiasi Pasangan dan Pembagian Kerja Domestik

Ranah paling konsisten dalam literatur adalah pembagian kerja domestik berbasis gender. Secara teoritis, WFA dapat meningkatkan kontribusi pasangan yang sebelumnya lebih banyak berada di kantor karena mereka kini hadir di rumah. Penelitian tentang flexplace menunjukkan bahwa ayah yang bekerja secara fleksibel dapat menambah waktu untuk pekerjaan rumah dan pengasuhan (Carlson dkk., 2022). Namun, kedekatan fisik tidak otomatis mengubah norma tanggung jawab. Dalam banyak keluarga heteroseksual, perempuan tetap diposisikan sebagai pengelola utama kebutuhan rumah tangga, termasuk perencanaan, pengingat, dan koordinasi yang sering tidak terlihat.

Temuan selama pandemi memperlihatkan arah yang campuran. Beberapa pasangan menjadi lebih egaliter karena ayah mengambil porsi pengasuhan lebih besar. Akan tetapi, banyak perempuan mengalami penambahan beban simultan: pekerjaan berbayar, pekerjaan rumah, pengasuhan, dan dukungan sekolah jarak jauh. Collins dkk. (2021) menemukan pelebaran kesenjangan jam kerja berbayar anta ra ibu dan ayah pada tahap awal pandemi. Lyttelton et al. (2022) juga menunjukkan bahwa telecommuting berkaitan dengan perubahan yang berbeda pada kerja berbayar dan tidak berbayar menurut gender. Craig & Churchill (2021) menyimpulkan bahwa pasangan dual-earner memang mengubah organisasi kerja dan pengasuhan, tetapi pola gender tetap kuat.

Shockley dkk. (2021) mengidentifikasi strategi kerja-keluarga yang berbeda di antara pasangan dengan anak kecil, termasuk strategi egaliter, bergantian, dan strategi yang memprioritaskan pekerjaan salah satu pasangan. Pilihan strategi dipengaruhi tuntutan kerja, penghasilan, status pekerjaan, dan norma gender. WFA dapat memperluas ruang tawar, tetapi juga dapat memperkuat hierarki ketika pekerjaan salah satu pasangan dianggap lebih penting atau lebih tidak fleksibel.

Studi di Inggris menemukan bahwa kerja dari rumah dapat meningkatkan kontribusi ayah pada pengasuhan dan pekerjaan rumah, tetapi perempuan masih melakukan bagian yang lebih besar (Chung dkk., 2022). Santos dkk. (2023) menunjukkan bahwa pembagian kerja tidak berbayar dan persepsi keadilan berhubungan dengan pengalaman kerja dari rumah dan kepuasan kerja. Yaish dkk. (2021) juga memperlihatkan bahwa perubahan pembagian kerja saat lockdown tidak selalu berlanjut menjadi transformasi jangka panjang. Dengan demikian, WFA membuka kesempatan renegosiasi, tetapi tidak dengan sendirinya menghapus struktur gender.

Dari perspektif relasional, isu utama bukan hanya kesetaraan matematis, melainkan rasa adil, pengakuan, dan prediktabilitas. Konflik sering muncul ketika kontribusi kognitif dan emosional tidak diakui, misalnya merencanakan makanan, mengatur jadwal anak, atau mengantisipasi kebutuhan keluarga. Kesepakatan yang eksplisit mengenai waktu fokus, giliran pengasuhan, pekerjaan rumah, dan waktu pemulihan lebih penting daripada asumsi bahwa kehadiran di rumah berarti selalu tersedia.

Kualitas Relasi Pasangan: Kedekatan, Konflik, dan Dukungan

WFA dapat memperbesar intensitas interaksi pasangan. Intensitas ini dapat memperkuat kedekatan ketika terdapat komunikasi terbuka dan dukungan timbal balik, tetapi dapat meningkatkan konflik ketika ruang, waktu, dan perhatian diperebutkan. Tinjauan sistematis tentang dinamika pasangan dan pengasuhan selama COVID-19 menunjukkan bahwa stres eksternal, ketidakpastian, dan perubahan rutinitas memengaruhi kualitas hubungan melalui konflik, tekanan psikologis, dan kapasitas coping bersama (Sentieiro dkk., 2025). Walaupun konteks pandemi berbeda dari WFA sukarela, mekanisme relasionalnya relevan: perubahan kerja menjadi peristiwa keluarga, bukan hanya peristiwa individual.

Dukungan pasangan berfungsi sebagai sumber daya ketika diwujudkan dalam tindakan konkret, seperti menjaga anak saat rapat, menghormati waktu fokus, berbagi pekerjaan rumah, atau memberi ruang pemulihan. Sebaliknya, dukungan yang hanya bersifat simbolik tidak cukup jika distribusi beban tetap timpang. Penelitian tentang konflik kerja-keluarga menegaskan bahwa gender dan sikap terhadap peran gender memoderasi pengalaman kerja dari rumah (Yucel & Chung, 2023). Pada pasangan dengan norma tradisional, fleksibilitas perempuan lebih mudah diserap untuk memenuhi kebutuhan keluarga, sedangkan fleksibilitas laki-laki lebih sering digunakan untuk memperpanjang kerja.

Feng dan Savani (2020) menunjukkan bahwa pandemi menciptakan kesenjangan gender dalam persepsi produktivitas dan kepuasan kerja, yang sebagian berkaitan dengan tekanan domestik. Pola ini dapat memengaruhi relasi pasangan melalui rasa bersalah, ketidakadilan, atau penurunan pengakuan atas kontribusi profesional. Di sisi lain, penelitian keluarga Indonesia menempatkan komunikasi intens dan terbuka, kebersamaan, pembagian peran, serta pemecahan masalah sebagai karakter utama kekuatan keluarga dalam krisis (Valentina & Nurcahyo, 2023). Temuan tersebut menunjukkan bahwa WFA berpotensi memperkuat keluarga ketika diolah melalui praktik relasional yang kooperatif.

Secara konseptual, kualitas relasi pasangan dipengaruhi oleh tiga proses. Pertama, koordinasi instrumental, yaitu bagaimana jadwal, ruang, dan tugas dibagi. Kedua, validasi emosional, yaitu sejauh mana pasangan memahami tekanan kerja dan pengasuhan satu sama lain. Ketiga, pemulihan bersama, yaitu kemampuan menciptakan waktu bebas kerja yang benar-benar terlindungi. Kegagalan salah satu proses dapat mengubah fleksibilitas menjadi sumber konflik.

Relasi Orang Tua-Anak dan Keluarga Besar

Bagi orang tua, WFA dapat meningkatkan aksesibilitas fisik terhadap anak. Waktu perjalanan yang berkurang memungkinkan keterlibatan dalam rutinitas harian, seperti makan bersama, mengantar sekolah, atau mendampingi kegiatan. Namun, aksesibilitas fisik tidak identik dengan kapasitas pengasuhan. Anak dapat melihat orang tua berada di rumah tetapi tidak dapat merespons karena sedang bekerja. Ketidakjelasan ini dapat memicu interupsi berulang dan ketegangan, khususnya pada keluarga dengan anak usia dini.

Fan dan Moen (2024) menunjukkan bahwa kombinasi kerja jarak jauh dan sekolah jarak jauh menciptakan tekanan ganda bagi orang tua. Ketika sistem pengasuhan eksternal berhenti, fleksibilitas kerja berubah menjadi mekanisme kompensasi bagi kekurangan layanan, bukan pilihan yang benar-benar bebas. Hal serupa terlihat pada studi desain kerja yang menempatkan work-home interference sebagai salah satu tantangan utama kerja jarak jauh (Wang dkk., 2021). Dalam kondisi demikian, keluarga harus melakukan sinkronisasi mikro sepanjang hari, yang meningkatkan beban kognitif.

WFA juga dapat memperkuat relasi antargenerasi karena pekerja dapat tinggal dekat orang tua lanjut usia atau keluarga besar. Dukungan informal ini dapat mengurangi biaya pengasuhan anak dan meningkatkan pertukaran perawatan. Akan tetapi, kedekatan geografis juga dapat memperluas ekspektasi caregiving. Pekerja, terutama perempuan, mungkin dianggap lebih tersedia untuk merawat anggota keluarga karena bekerja dari rumah. Oleh sebab itu, manfaat WFA bagi keluarga besar bergantung pada distribusi tanggung jawab dan batas yang disepakati. Dalam keluarga modern yang tersebar lintas kota atau negara, WFA menciptakan kemungkinan mobilitas berulang: bekerja dari rumah utama, rumah orang tua, atau lokasi sementara. Pola ini mengubah definisi rumah dan keanggotaan keluarga. Hubungan dapat menjadi lebih dekat secara fisik, tetapi juga lebih kompleks karena jadwal kerja, privasi, dan norma rumah tangga harus dinegosiasikan di setiap lokasi.

Ketimpangan Akses dan Kondisi Penentu

Manfaat WFA tidak terdistribusi secara merata. Akses terutama dimiliki pekerja pengetahuan dengan perangkat digital, konektivitas, dan pekerjaan yang dapat dilakukan dari jarak jauh. Dalam keluarga berpendapatan lebih tinggi, hunian cenderung menyediakan ruang kerja terpisah dan layanan

pengasuhan. Dalam keluarga berpendapatan lebih rendah, beberapa anggota mungkin berbagi ruang, perangkat, dan koneksi. Dengan demikian, WFA dapat memperlebar ketimpangan antara keluarga yang memiliki kontrol atas waktu dan ruang dengan keluarga yang hanya memindahkan tekanan kerja ke rumah.

Kondisi organisasi juga menentukan. Dukungan organisasi, kepercayaan, otonomi, dan kejelasan ekspektasi membantu pekerja membatasi pekerjaan dan menjaga relasi keluarga (Bentley dkk., 2016; Contreras dkk., 2020). Sebaliknya, budaya face time digital, pemantauan intensif, dan beban kerja tinggi dapat menghapus manfaat fleksibilitas. Carillo dkk. (2021) menunjukkan bahwa penyesuaian terhadap telework dipengaruhi konteks teknologi, pekerjaan, dan rumah. Artinya, kebijakan WFA perlu menilai household fit, bukan hanya task fit.

Perbedaan gender dan tahap siklus hidup juga penting. Orang tua dengan anak kecil menghadapi interupsi dan koordinasi lebih tinggi daripada pekerja tanpa tanggungan. Pekerja yang merawat lansia membutuhkan fleksibilitas yang berbeda. Yucel dan Laß (2024) menunjukkan bahwa hubungan kerja dari rumah dan konflik kerja-keluarga dipengaruhi oleh arti penting peran kerja. (Tan dkk., 2024) menemukan bahwa dampak telework pada keseimbangan kerja-kehidupan dan kepuasan hidup perempuan berubah menurut tanggung jawab pengasuhan. Temuan tersebut menolak pendekatan satu kebijakan untuk semua.

Ketimpangan juga muncul melalui stigma fleksibilitas. Pekerja yang menggunakan WFA untuk kebutuhan keluarga dapat dianggap kurang berkomitmen, sementara pekerja yang memperpanjang jam kerja dipandang lebih berdedikasi. Ketika stigma ini berbeda menurut gender, perempuan berisiko mengalami penalti karier sekaligus beban domestik yang lebih besar. Karena itu, transformasi relasi keluarga tidak dapat dipisahkan dari struktur penilaian di tempat kerja.

Model Konseptual Transformasi Relasi Keluarga

Berdasarkan sintesis, dampak WFA dapat dipahami sebagai rangkaian lima tahap. Pertama, organisasi memberikan fleksibilitas lokasi dan, pada tingkat tertentu, fleksibilitas waktu. Kedua, fleksibilitas mengubah distribusi ruang, waktu, dan perhatian di rumah. Ketiga, keluarga menegosiasikan batas, pembagian tugas, dan prioritas. Keempat, hasil negosiasi menghasilkan pola relasional, mulai dari kooperatif dan egaliter hingga konflik dan timpang. Kelima, pola tersebut memengaruhi kesejahteraan, kualitas hubungan, pengasuhan, dan keberlanjutan kerja.

Pada model ini, WFA tidak memiliki efek langsung tunggal. Pengaruhnya dimediasi oleh kontrol batas dan kualitas negosiasi keluarga, serta dimoderasi oleh otonomi kerja, beban kerja, dukungan organisasi, kondisi hunian, akses pengasuhan, tahap kehidupan, dan norma gender. Model ini menjelaskan mengapa studi menemukan manfaat dan kerugian secara bersamaan. Fleksibilitas menjadi sumber daya ketika keluarga dan organisasi memiliki kapasitas untuk mengaturnya; fleksibilitas menjadi beban ketika koordinasi, biaya, dan risiko diprivatisasi ke rumah tangga.

Implikasinya, evaluasi WFA seharusnya tidak berhenti pada produktivitas atau kepuasan individu. Indikator yang relevan perlu mencakup konflik kerja-keluarga, kualitas waktu bersama, keadilan pembagian kerja domestik, kesehatan mental, keterlibatan orang tua, dan kemampuan memutus koneksi dari pekerjaan. Perspektif keluarga membuat organisasi melihat bahwa kebijakan kerja selalu menghasilkan konsekuensi relasional.

Kesimpulan

WFA mentransformasi keluarga modern dengan menyatukan kembali ruang kerja, ruang tinggal, dan ruang relasi. Perubahan ini membuka peluang nyata: waktu perjalanan berkurang, pilihan lokasi hidup meluas, keterlibatan dalam pengasuhan dapat meningkat, dan pasangan memiliki ruang untuk menegosiasikan pembagian peran yang lebih kooperatif. Namun, WFA juga dapat mengaburkan batas, memperpanjang jam kerja, meningkatkan interupsi dan technostress, serta memperkuat

ketimpangan domestik berbasis gender. Temuan utama kajian adalah bahwa dampak WFA tidak ditentukan oleh lokasi kerja semata. Arah transformasi ditentukan oleh kontrol atas batas, desain kerja, kondisi hunian, akses pengasuhan, norma gender, dan kualitas negosiasi keluarga. WFA yang berkelanjutan harus dipahami sebagai pengaturan relasional antara pekerja, organisasi, dan anggota keluarga. Ketika organisasi hanya memindahkan pekerjaan ke rumah tanpa mengubah beban dan ekspektasi, fleksibilitas cenderung menjadi privatisasi biaya koordinasi. Ketika fleksibilitas disertai otonomi, dukungan, dan aturan pemulihan, WFA dapat memperkuat kesejahteraan serta ketahanan keluarga.

Literatur masih didominasi konteks pandemi dan negara berpendapatan tinggi. Bukti mengenai WFA sukarela jangka panjang, keluarga di Asia Tenggara, relasi pasangan nontradisional, keluarga multigenerasi, pekerja informal digital, serta pengalaman anak masih terbatas. Kesenjangan ini penting untuk agenda penelitian berikutnya.

Rekomendasi

Organisasi perlu menetapkan ekspektasi jam respons, hak untuk terputus, beban kerja yang realistis, dan evaluasi berbasis hasil. Manajer sebaiknya dilatih untuk mengenali bahwa ketersediaan di rumah bukan berarti ketersediaan tanpa batas. Dukungan untuk perangkat, ruang kerja, kesehatan ergonomis, dan pengasuhan perlu diperlakukan sebagai bagian dari desain WFA.

Pada tingkat keluarga, diperlukan kesepakatan eksplisit mengenai waktu fokus, penggunaan ruang, giliran pengasuhan, pekerjaan rumah, dan waktu bebas perangkat. Kesepakatan perlu ditinjau berkala karena kebutuhan berubah menurut proyek kerja, usia anak, dan kondisi anggota keluarga. Pembagian tugas sebaiknya mencakup kerja kognitif dan emosional, bukan hanya tugas yang terlihat.

Penelitian selanjutnya perlu menggunakan desain longitudinal dan data pasangan atau keluarga, bukan hanya laporan satu pekerja. Studi di Indonesia perlu menilai variasi kelas sosial, jenis pekerjaan, kualitas konektivitas, ukuran hunian, dukungan keluarga besar, dan norma gender lokal. Perbandingan antara WFA sukarela, *hybrid*, dan kerja jarak jauh yang diwajibkan juga penting agar efek fleksibilitas tidak tercampur dengan efek krisis.

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. https://doi.org/10.1177/1529100615593273

Bentley, T. A., Teo, S. T. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*, *52*, 207–215. https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019

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. https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1829512

Carlson, D. L., Petts, R. J., & Pepin, J. R. (2022). Flexplace work and partnered fathers' time in housework and childcare. *Men and Masculinities*, *25*(2), 181–204. https://doi.org/10.1177/1097184X211014929

Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *28*(1), 51–73. https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886

Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. (2021). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, *42*(4), 655–683. https://doi.org/10.1002/smj.3251

Chung, H., Seo, H., Birkett, H., & Forbes, S. (2022). Working from home and the division of childcare and housework among dual-earner parents during the pandemic in the UK. *Merits*, *2*(4), 270–292. https://doi.org/10.3390/merits2040019

Collins, C., Landivar, L. C., Ruppanner, L., & Scarborough, W. J. (2021). COVID-19 and the gender gap in work hours. *Gender, Work & Organization*, *28*(S1), 101–112. https://doi.org/10.1111/gwao.12506

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. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271

Craig, L., & Churchill, B. (2021). Dual-earner parent couples' work and care during COVID-19. *Gender, Work & Organization*, *28*(S1), 66–79. https://doi.org/10.1111/gwao.12497

Fan, W., & Moen, P. (2024). The shifting stress of working parents: An examination of dual pandemic disruptions-remote work and remote schooling. *Social Sciences*, *13*(1), 36. https://doi.org/10.3390/socsci13010036

Feng, Z., & Savani, K. (2020). COVID-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: Implications for dual-career parents working from home. *Gender in Management*, *35*(7/8), 719–736. https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0202

Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2021). Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(4), 1826. https://doi.org/10.3390/ijerph18041826

Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2018). Work-life flexibility for whom? Occupational status and work-life inequality in upper, middle, and lower level jobs. *Occupational Health Science*, *2*, 5–36. https://doi.org/10.1007/s41542-017-0002-5

Lunde, L. K., Fløvik, L., Christensen, J. O., Johannessen, H. A., Finne, L. B., Jørgensen, I. L., Mohr, B., & Vleeshouwers, J. (2022). The relationship between telework from home and employee health: A systematic review. *BMC Public Health*, *22*, 47. https://doi.org/10.1186/s12889-021-12481-2

Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2020). Wellbeing costs of technology use during COVID-19 remote working: An investigation using the Italian translation of the technostress creators scale. *Sustainability*, *12*(15), 5911. https://doi.org/10.3390/su12155911

Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., & Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: How do we optimise health? *BMC Public Health*, *20*, 1825. https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z

Pluut, H., & Wonders, J. (2020). Not able to lead a healthy life when you need it the most: Dual role of lifestyle behaviors in the association of blurred work-life boundaries with well-being. *Frontiers in Psychology*, *11*, 607294. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.607294

Pluye, P., & Hong, Q.-N. (2014). Combining the power of stories and the power of numbers: Mixed methods research and mixed studies reviews. *Annual Review of Public Health*, *35*, 29–45. https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182440

Raghuram, S., Hill, N. S., Gibbs, J. L., & Maruping, L. M. (2019). Virtual work: Bridging research clusters. *Academy of Management Annals*, *13*(1), 308–341. https://doi.org/10.5465/annals.2017.0020

Santos, M. H., Rosa, M., Correia, R. B., Ramos, J., & Carvalho, V. S. (2023). Forced to work from home: Division of unpaid work between parents and the relation to job satisfaction. *Social Sciences*, *12*(10), 539. https://doi.org/10.3390/socsci12100539

Sentieiro, M. L., Cunha Ferreira, L., Pires de Miranda, M., & Araújo Vitória, B. (2025). Couples and parenting dynamics during COVID-19 pandemic: A systematic review of the literature. *PLOS ONE*, *20*(2), e0315417. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0315417

Shockley, K. M., Clark, M. A., Dodd, H., & King, E. B. (2021). Work-family strategies during COVID-19: Examining gender dynamics among dual-earner couples with young children. *Journal of Applied Psychology*, *106*(1), 15–28. https://doi.org/10.1037/apl0000856

Tan, J., Lim-Soh, J., & Tan, P. L. (2024). The impact of teleworking on women's work-life balance and life satisfaction: A longitudinal study from Singapore. *Applied Research in Quality of Life*. https://doi.org/10.1007/s11482-024-10340-x

Valentina, T. D., & Nurcahyo, F. A. (2023). Family strength during the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Journal of Family Issues*. https://doi.org/10.1177/0192513X211068921

Vyas, L., & Butakhieo, N. (2021). The impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: An exploratory study on Hong Kong. *International Journal of Sociology and Social Policy*, *41*(1/2), 59–72. https://doi.org/10.1108/IJSSP-12-2020-0510

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*, *70*(1), 16–59. https://doi.org/10.1111/apps.12290

Whittemore, R., & Knafl, K. (2005). The integrative review: Updated methodology. *Journal of Advanced Nursing*, *52*(5), 546–553. https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2005.03621.x

Yaish, M., Mandel, H., & Kristal, T. (2021). Has the economic lockdown following the COVID-19 pandemic changed the gender division of labor in Israel? *Gender & Society*, *35*(2), 256–285. https://doi.org/10.1177/08912432211001297

Yucel, D., & Chung, H. (2023). Working from home, work-family conflict, and the role of gender and gender role attitudes. *Community, Work & Family*. https://doi.org/10.1080/13668803.2021.1993138

Yucel, D., & Laß, I. (2024). Working from home and work-family conflict: The importance of role salience. *Social Indicators Research*. https://doi.org/10.1007/s11205-024-03337-4