

Tersedia online di

<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek>

HOME OFFICE MANAGEMENT ACTION PLAN USING THE ISM METHOD

Liu Zhijian¹, Edison C. Sembiring.², Maya Diah Dewi Maharani.³

^{1,2,3}Magister Manajemen, Universitas Sahid

email: ¹liuzhijian05star@gmail.com, ²doktorcholia@gmail.com, ³maya@usahid.ac.id

ABSTRAK

Artikel History:

Artikel masuk
Artikel revisi
Artikel diterima

Keywords:

Work From Home, Covid-19

Jumlah kerja jarak jauh yang meningkat, terutama dalam menanggapi tantangan global seperti pandemi COVID-19, telah menunjukkan betapa pentingnya menggunakan pendekatan pengelolaan kantor rumah yang efektif. Infrastruktur teknologi, dinamika komunikasi, produktivitas karyawan, dan keseimbangan kehidupan kerja adalah komponen utama yang memengaruhi pengelolaan kantor rumah.

Data dikumpulkan melalui wawancara, survei, dan kelompok fokus dengan karyawan yang bekerja dari jarak jauh menggunakan pendekatan metode campuran. Untuk mempelajari hubungan antara elemen-elemen ini secara sistematis, metode ISM digunakan. Hasilnya adalah model hierarkis yang membedakan antara variabel pendorong dan variabel dependen. Untuk menyempurnakan analisis ini, penilaian SWOT (Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Ancaman) dilakukan untuk mengevaluasi kekuatan dan kelemahan internal dari praktik kantor rumah saat ini. Penelitian menunjukkan bahwa untuk mengelola kantor rumah dengan sukses, pendekatan terpadu harus digunakan untuk mengatasi kesulitan struktural dan peluang strategis yang ditawarkan oleh pekerjaan dari jarak jauh.

ABSTRACT

The increasing number of remote workers, especially in response to global challenges such as the COVID-19 pandemic, has demonstrated the importance of using an effective home office management approach. Technological infrastructure, communication dynamics, employee productivity, and work-life balance are key components that influence home office

management. Data were collected through interviews, surveys, and focus groups with employees working remotely using a mixed-methods approach. To systematically study the relationships between these elements, the ISM method was used. The result is a hierarchical model that distinguishes between driver and dependent variables. To refine this analysis, a SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats) assessment was conducted to uncover the internal strengths and weaknesses of current home office practices. The research suggests that to successfully manage a home office, an integrated approach must be used to address the structural difficulties and strategic opportunities offered by remote work.

PENDAHULUAN

Sejak organisasi kesehatan dunia WHO laman Dashboard Penyakit Virus Corona (Covid-19) menyatakan secara resmi mengumumkan nama wabah penyakit yang sedang terjadi disebut Covid-19 ini menjadi pandemi global pada awal Maret 2020, dalam waktu yang cukup singkat dalam kurun waktu tiga bulan lamanya, Covid-19 telah menginfeksi lebih dari 126.000 jiwa di 123 negara. Mulai dari negara Asia, Eropa, Amerika Serikat, hingga Afrika Selatan. (Kompas, 2020) (WHO, 2023).

Kasus tertinggi negara yang terkena wabah Covid-19 di duduki oleh India dengan total kasus lebih dari 5 juta jiwa penduduk, disusul dengan negara Bangladesh sebagai posisi kedua dengan lebih dari 300 ribu jiwa penduduk yang terpapar Covid-19, dan di Indonesia sendiri dengan kasus lebih dari 200 ribu jiwa penduduk. Dampak pandemi ini akan berdampak pada semua sektor, baik perekonomian, dunia usaha, masyarakat, lingkungan hidup, bahkan aktivitas ketenagakerjaan. Di bidang ekonomi, para pakar ekonom sudah memperkirakan bahwa sebagian besar negara akan kehilangan setidaknya 2,4% dari nilai produk domestik bruto (PDB) mereka pada tahun 2020 (Sondang, 2018). Selain itu, pandemic yang sempat membuat heboh ini juga berdampak pada sektor ketenagakerjaan. Saat ini, setidaknya dari 660 juta pekerja di 20 negara perwakilan, 38 juta pekerja, atau sekitar 5,7 persen dari total angkatan kerja, telah mengajukan asuransi pengangguran selama pandemi (Rothwell, 2020).

Covid-19 ini cepat bermunculan di berbagai kluster penularan di tengah-tengah kehidupan masyarakat luas, dan selalu bertambah panjang daftar dengan orang yang telah terkonfirmasi positif terkena virus corona tersebut. Khususnya di sektor public yaitu kluster perkantoran yang merupakan salah satu tempat yang dimana dengan tingkat penyebaran virus paling banyak dan paling cepat. Sebuah studi di negara Korea

Selatan menunjukkan dari 1.143 orang yang secara sukarelawan menjalani tes Covid-19 memperoleh hasil sebanyak 97 orang terkonfirmasi positif dan setelah ditelusuri lebih lanjut ternyata sebanyak 94 orang di antaranya bekerja di divisi call center yang berada di satu lantai yang sama. Studi tersebut mengungkapkan bahwa penularan virus di dalam gedung kantor lebih besar sekitar 43,5% dibandingkan penularan virus yang terjadi di luar gedung kantor (Park et al., 2020). Beberapa penelitian terlebih dahulu lainnya juga menyatakan bahwa potensi penularan virus Covid-19 ini akan sangat tinggi bila terjadi perkumpulan orang yang kumpul di area atau ruangan tertutup tanpa adanya ventilasi yang baik (Correia et al. , 2020)

Pandemi COVID-19 ini secara tidak sengaja dan terpaksa telah mengubah semua aspek kehidupan manusia, termasuk bagaimana dunia kerja berfungsi. Ini karena virus menyebar dengan cepat. Banyak negara telah mengikuti protokol penanganan dan pencegahan COVID-19 yang disarankan oleh WHO, seperti akan lebih sadar dalam mencuci tangan dengan sabun atau penggunaan sanitizer jika tidak bisa menemukan tempat cuci tangan, menghindari kerumunan, menjaga jarak, dan membatasi keluar rumah. Untuk menghentikan rantai penyebaran wabah virus COVID-19 ini, pemerintah telah menetapkan kebijakan *social distancing*, yang berarti bahwa setiap orang harus menjaga jarak satu sama lain dan menggunakan masker. Selain itu, pemerintah meminta orang yang terinfeksi virus COVID-19 untuk mengisolasi diri sendiri, mulai dari isolasi mandiri secara individu, isolasi bersama komunitas, bahkan seluruh masyarakat seluruh kota harus menjaga jarak (mulai dari adanya kegiatan yang dinamakan Pembatasan Sosial Berskala Besar atau PSSB).

Pengembangan rencana pekerjaan baru pasti akan dipengaruhi oleh pembatasan sosial, juga dikenal sebagai distancing sosial. Banyak kantor pemerintah dan swasta mulai menggunakan metode bekerja dari rumah setelah surat edaran (Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 2020) Nomor 19 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. Surat edaran ini diterbitkan sebagai tanggapan atas pernyataan resmi WHO yang menetapkan COVID-19 sebagai pandemi global dan adanya peningkatan yang cukup drastis penyebaran virus di Indonesia.

Seluruh negara mulai mengambil berbagai tindakan yang cocok dengan keadaan negaranya itu sendiri untuk mencegah penyebaran COVID-19 sejak merebaknya di

Wuhan. Salah satu tindakan yang diambil termasuk mengubah cara kerja (Mungkasa, 2020). Perubahan metode kerja yang dimaksud adalah perubahan yang dilakukan oleh organisasi untuk menetapkan tugas dan tanggung jawab kepada karyawannya. Organisasi melarang untuk karyawan berkumpul dalam satu ruangan saat bekerja di kantor, bukan untuk merusak kinerja organisasi, tetapi untuk mencegah penyebaran COVID-19. Untuk menangani wabah virus corona, perusahaan menggunakan *Work From Home* (WFH), juga dikenal sebagai bekerja seperti biasa namun dari rumah bukan dari kantor.

WFH berarti bekerja dari rumah, atau bekerja jarak jauh, sehingga karyawan tidak perlu atau diwajibkan datang ke kantor sesuai dengan peraturan jam masuk kerja untuk menyelesaikan tugas mereka (Ramadhan & Faruq, 2020). Karena situasi yang mendesak, para pekerja belum sepenuhnya memahami penerapan WFH, sehingga masih ada tempat untuk beristirahat sementara pekerjaan pada umumnya dilakukan di kantor. Kondisi ini terkadang menyebabkan pertengkaran keluarga, meskipun WFH memberikan fleksibilitas waktu dan tempat. Hal ini dapat menyebabkan stres bagi karyawan secara umum (McCloskey, 2018).

Tidak hanya di negara Indonesia, metode kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) berubah. Pemerintah tengah Queensland-Australia mendorong kebijakan kerja fleksibel bagi pegawai pemerintah. Ini dilakukan untuk mencegah virus menyebar di antara karyawan sambil menjaga layanan publik tetap berjalan lancar. Pilihan kerja yang fleksibel termasuk: 1) Bekerja dari jarak jauh; 2) Waktu mulai dan selesai yang fleksibel; dan 3) Pembagian atau pertukaran pekerjaan (Queensland Government., 2020) Selain itu, selama pandemi, banyak negara di Timur Tengah telah mengubah pola kerja pegawai negeri sipil dan tetap memastikan pengaturan kerja yang fleksibel untuk penyediaan layanan publik. Misalnya, pemerintah Palestina dan Maroko telah meminta semua kementerian untuk mengakses satu intranet. Selain itu, mereka telah memberikan instruksi kepada pegawai negeri sipil yang bekerja di rumah tentang cara mendapatkan komputer dan perangkat lunak yang diperlukan. Menurut (SigmaWeb, 2020) oleh karena itu, sangat penting untuk menciptakan cara untuk berkomunikasi dengan karyawan selama era bekerja dari rumah. Ini akan mencakup pertemuan, diskusi mingguan, dan laporan virtual tentang pencapaian target kinerja melalui platform seperti *Zoom Meeting*.

TINJAUAN PUSTAKA

Efektivitas : Kata "efektif" berasal dari kata "efektif" dalam bahasa Inggris, yang berarti "berhasil" atau "sesuatu yang dilakukan dengan berhasil". Efektivitas dapat didefinisikan dalam kamus ilmiah populer sebagai ketepatan penggunaan, hasil, atau tujuan pendukung. Menurut (Gibson, 2013) efektivitas didefinisikan sebagai pencapaian tujuan dan sasaran yang telah disepakati untuk mencapai tujuan usaha kolaboratif. Tingkat efektivitas ditentukan oleh jumlah tujuan dan sasaran yang ditetapkan.

Efektivitas Organisasi : Menurut (Sulistiowati & Sulistio, 2013) efektivitas organisasi dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian tujuan jangka panjang organisasi oleh individu, kelompok, dan struktur internal.

Efektivitas Kerja : (Sondang, 2018) menyatakan bahwa efektivitas kerja berarti menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, seperti yang telah ditetapkan sebelumnya. (Hasibuan, 2017) mendefinisikan efektivitas kerja sebagai tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan, termasuk kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Berkerja dari Rumah : Semakin banyak perusahaan yang mengadopsi pekerjaan jarak jauh karena persaingan bisnis global dan kemajuan teknologi informasi (Bellmann & Hübler, 2020). Dengan pesatnya perkembangan dan popularitas Internet pada akhir tahun 1900-an, kantor kecil atau kantor rumahan menjadi semakin populer di Amerika Serikat. Bekerja dari rumah atau bekerja lembur juga menjadi tren. Secara khusus, pekerjaan berbasis rumahan telah menurun karena perampingan bisnis. PHK perusahaan telah menyebabkan karyawan diberhentikan dan menjadi pekerja lepas atau memulai bisnis dari rumah.

Hipotesis Penelitian

Dengan hipotesis asosiatif, ingin melihat korelasi, pernyataan yang menunjukkan hipotesis tentang hubungan antara dua atau lebih variabel. Oleh karena itu, kesimpulan awal, atau hipotesis, dapat diberikan berdasarkan kerangka di atas:

H1 : Seberapa efektif kinerja karyawan selama penerapan kebijakan *Work From Home*

H2 : Bagaimana penilaian kinerja pegawai kantor rumah secara rinci selama penerapan kebijakan *Work From Home* ?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif dan kualitatif. Objek penelitian adalah karyawan tetap yang baru saja bergabung dengan perusahaan dan telah menjalani masa orientasi di PT. Lima Bintang Technology Indonesia, yang bergerak di bidang perdagangan aksesoris rendah. *Non-probability sampling* adalah metode pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti. Penelitian ini mengumpulkan data melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada 100 karyawan. Diharapkan profil dan karakteristik karyawan yang diwawancarai akan membentuk hasil penelitian yang baik. Semua responden kuesioner dijawab secara lengkap dan sesuai dengan kriteria, sehingga dapat dianalisis. Penelitian dilakukan dari Januari hingga Maret 2024 menggunakan ISM-dDSS v.1.

Analisis Data

Analisis Kualitatif

Data dari wawancara dan diskusi kelompok terfokus akan ditranskrip dan dianalisis secara tematis. Analisis tematis akan digunakan untuk mengidentifikasi pola dan tema utama yang terkait dengan manajemen kantor di rumah. Analisis ini akan memandu pengembangan model ISM dengan menyoroti faktor-faktor yang paling penting.

Analisis Kuantitatif

Data kuantitatif dari Reachability Matrix akan dianalisis menggunakan metodologi ISM untuk menetapkan struktur hierarki faktor-faktor tersebut. Analisis ini akan memberikan pemahaman yang jelas tentang hubungan di antara faktor-faktor tersebut dan kepentingan relatifnya.

Integrasi Analisis ISM dan SWOT

Menghubungkan SWOT dengan ISM

Analisis SWOT akan diintegrasikan dengan model ISM dengan memetakan faktor-faktor SWOT ke dalam hierarki ISM. Ini akan membantu dalam memprioritaskan tindakan-tindakan strategis yang diperlukan untuk memperkuat manajemen kantor pusat.

Pengembangan Rencana Aksi Strategis

Berdasarkan wawasan gabungan dari model ISM dan analisis SWOT, rencana aksi strategis akan dikembangkan. Rencana ini akan menguraikan langkah-langkah yang dapat ditindaklanjuti untuk meningkatkan manajemen kantor pusat, dengan fokus pada pemanfaatan kekuatan, memanfaatkan peluang, mengatasi kelemahan, dan mengurangi ancaman.

HASIL & PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini mengumpulkan data dari total 150 responden melalui distribusi daring menggunakan formulir dan media sosial. Namun, 100 responden memenuhi kriteria penelitian, yaitu karyawan swasta atau karyawan perusahaan negara yang bekerja dari rumah.

Tabel 1
Karakteristik Responden

Kuesioner	Jumlah Responden	Proporsi (%)
Respon	100	70 %
No Respon	50	30 %
Total	150	100%

(Sumber: Data primer diolah, 2024.)

Berdasarkan Jenis Kelamin

Studi ini mengumpulkan responden berdasarkan kriteria gender, yang membedakan antara perempuan dan laki-laki. Berikut ini adalah model visual yang menggambarkan persentase responden berdasarkan gender :

Tabel 2
Karakteristik Responden berdasarkan Gender

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Proporsi (%)
Perempuan	70	70 %
Pria	30	30 %
Total	100	100%

(Sumber: Data primer diolah, 2024.)

Berdasarkan Usia

Penelitian ini mengumpulkan responden berdasarkan kriteria usia. Berikut ini adalah model visual yang menggambarkan persentase responden berdasarkan kriteria usia :

Tabel 3
Karakteristik Responden berdasarkan Gender

Usia	Jumlah Responden	Proporsi (%)
18 – 24 tahun	57	57 %
25 – 29 tahun	13	13 %
30 – 39 tahun	18	18 %
40 – 49 tahun	8	8%
>50 tahun	4	4%
Total	100	100%

(Sumber: Data primer diolah, 2024.)

Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Penelitian ini mengumpulkan responden berdasarkan kriteria jenjang pendidikan tertinggi yang pernah dicapai. Berikut ini adalah model visual yang menggambarkan persentase responden berdasarkan jenjang pendidikan tertinggi yang pernah dicapai :

Tabel 4
Karakteristik Responden berdasarkan Gender

Pendidikan	Jumlah Responden	Proporsi (%)
SMP	3	3%
SMA	36	36%
Diploma	9	9 %
Collage	1	1%
S1	41	41 %
S2	7	7 %
Total	100	100%

(Sumber: Data primer diolah, 2024.)

Berdasarkan Pendapatan

Penelitian ini mengumpulkan responden berdasarkan kriteria pendapatan. Berikut ini adalah model visual yang menggambarkan persentase responden berdasarkan pendapatan :

Tabel 5
Karakteristik Responden berdasarkan Gender

Gaji	Jumlah Responden	Proporsi (%)
< Rp 2.000.000	39	39%
Rp 2.000.000 – Rp 5.000.000	33	33%
>Rp 5.000.000	27	27 %
Total	100	100%

(Sumber: Data primer diolah, 2024.)

Hasil Uji Model Luar

a.) Hasil Uji *Validitas Indikator*

Penelitian ini menggunakan hasil uji validitas sebagai syarat untuk mengukur varians setiap item pada setiap variabel laten (Ghozali & Latan, 2017). Untuk mengukur hasil uji validitas indikator, diperlukan nilai loading factor lebih dari 0,4 yang menunjukkan bahwa setiap item sesuai dan dapat menjelaskan nilai variabel laten :

Tabel 6

Tabel menunjukkan nilai *loading factor* untuk setiap indikator

Barang	Faktor pemuatan								
	EE	Saya	PEX	kecerdasan intelektual (IQ)	T	SAY A	Universitas Negeri Amerika	PD	M
Bahasa Inggris: EE1	0,952								
Bahasa Indonesia : EE2	0,956								
Bahasa Inggris EE3	0,961								
Nomor EE4	0,953								

SI1		0,841							
SI2		0,893							
SI3		0,796							
PEX1			0,927						
PEX2			0,951						
PEX3			0,944						
PEX4			0,938						
IQ1				0,920					
IQ2				0,920					
T1					0,842				
T2					0,917				
T3					0,810				
T4					0,779				
T5					0,757				
T6					0,761				
saya 1						0,294			
saya2						0,895			
saya3						0,883			
saya4						0,895			
UA1							0,476		
UA2							0,771		
UA3							0,806		
Bahasa Indonesia : UA4							0,841		
PD1								0,357	
PD2								0,737	
PD3								0,863	
PD4								0,839	
Bahasa Indonesia : M1									0,563
M2									0,881
M3									0,886
M4									0,879

. (Sumber: Data primer diolah, 2024.)

Nilai-nilai pada Tabel 6 menunjukkan faktor pemuatan setiap indikator dalam konstruk penelitian. Nilai pemuatan luar dapat digunakan untuk mengevaluasi validitas konvergen. Diketahui bahwa nilai pemuatan luar yang diterima adalah $> 0,40$. Tabel 6 menunjukkan bahwa indikator I1 dan PD1 memiliki nilai pemuatan luar $< 0,40$, khususnya 0,294 dan 0,357.

d.) Hasil Uji Konsistensi Keandalan

Penelitian ini memanfaatkan hasil uji reliabilitas konsistensi untuk mengukur reliabilitas keseluruhan setiap konstruk dengan cara memeriksa dan mengukur nilai reliabilitas komposit (Ghozali & Latan, 2017).

Hasil pengujian reliabilitas konsistensi internal ditunjukkan pada Tabel 7 di bawah ini. Pada kolom reliabilitas komposit, semua variabel menunjukkan variasi antara 0 dan 1, dengan konstruk harapan upaya memperoleh nilai tertinggi sebesar 0,977, dan konstruk jarak daya memperoleh nilai terendah sebesar 0,806. Semua nilai di atas 0,70 menunjukkan reliabilitas yang memuaskan. Hasil uji konsistensi internal juga dapat dilihat pada kolom Cronbach's alpha; sembilan konstruk memiliki nilai di atas 0,70, dan hanya satu konstruk memiliki nilai di bawah 0,70, yang menunjukkan bahwa hanya satu variabel dianggap tidak reliabel.

Tabel 7

Hasil Uji Reliabilitas Konsistensi

Membangun	<i>milik Cronbach</i>	<i>Keandalan</i>
	<i>Alfa</i>	<i>Gabungan</i>
Harapan Upaya (EE)	0,968	0,977
Pengaruh Sosial (SI)	0,797	0,881
Pengalaman Sebelumnya (PEX)	0,956	0,968
Kualitas Informasi (IQ)	0,818	0,916
Kepercayaan (T)	0,883	0,911
Individualisme (I)	0,754	0,852
Unc Hindari (UA)	0,707	0,821
Jarak Daya (PD)	0,673	0,806
Maskulinitas/Feminisme (M)	0,820	0,884

(Sumber: Data primer diolah, 2024.)

e.) Hasil Uji Validitas Konvergen

Hasil uji validitas konvergen digunakan untuk mengukur reliabilitas variabel laten. Nilai AVE harus sebesar 0,5 dalam uji validitas konvergen, yang menunjukkan bahwa setiap varians dapat dijelaskan sebesar 50% oleh itemnya. Nilai AVE untuk setiap konstruk ditunjukkan di sini (Ghozali & Latan, 2017)

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Konvergen

Konstruksi	JALUR
Harapan Upaya (EE)	0,913
Pengaruh Sosial (SI)	0,713
Pengalaman Sebelumnya (PEX)	0,884
Kualitas Informasi (IQ)	0,846
Kepercayaan (T)	0,632
Individualisme (I)	0,617
Unc Hindari (UA)	0,544
Jarak Daya (PD)	0,530
Maskulinitas/Feminisme (M)	0,663

(Sumber: Data primer diolah, 2024.)

Seperti yang ditunjukkan pada kolom AVE dalam Tabel 8, hasil pengujian validitas konvergen ditunjukkan. Semua nilai AVE untuk struktur harus lebih dari 0,50, yang menunjukkan bahwa struktur menjelaskan lebih dari setengah varians indikatornya. Dengan demikian, hasil uji validitas konvergen adalah baik.

f.) Hasil Uji Validitas Diskriminan

Studi ini menggunakan hasil uji validitas diskriminan untuk mengukur korelasi antara konstruk laten. Dalam menilai validitas diskriminan, nilai harus lebih besar dari akar kuadrat AVE. Hasilnya menunjukkan bahwa setiap konstruk tidak terhubung dengan konstruk lainnya. Berikut ini adalah nilai AVE dan akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk.

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Diskriminan

Membangun	JALUR	JALAN ²
Harapan Upaya (EE)	0,913	0,833
Pengaruh Sosial (SI)	0,713	0,508
Pengalaman Sebelumnya (PEX)	0,884	0,781
Kualitas Informasi (IQ)	0,846	0,715
Kepercayaan (T)	0,632	0,399
Individualisme (I)	0,617	0,380

Unc Hindari (UA)	0,544	0,295
Jarak Daya (PD)	0,530	0,280
Maskulinitas/Feminisme (M)	0,663	0,439

(Sumber: Data primer diolah, 2024.)

Tabel 9 menampilkan hasil pengujian validitas diskriminan, seperti yang terlihat pada kolom AVE2. Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua nilai AVE2 untuk konstruk adalah $\geq 0,50$, yang menunjukkan bahwa konstruk menjelaskan lebih dari setengah varians indikatornya. Dengan demikian, hasil uji validitas konvergen baik, kecuali untuk variabel Kepercayaan, Individualisme, Penghindaran, Jarak Kekuasaan, dan Maskulinitas/Feminisme.

Analisis SWOT

Berikut ini adalah analisis SWOT untuk penelitian mengenai karyawan yang bekerja dari rumah di sebuah perusahaan:

a.) Kekuatan:

- **Fleksibilitas:** Model kerja jarak jauh memungkinkan karyawan memiliki fleksibilitas dalam mengatur waktu mereka sendiri, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja-pribadi.
- **Peningkatan Produktivitas:** Beberapa penelitian awal menunjukkan bahwa bekerja dari rumah dapat meningkatkan produktivitas karena kurangnya gangguan di lingkungan kantor.
- **Penghematan Biaya:** Perusahaan dapat menghemat biaya overhead, seperti biaya sewa ruang kantor dan utilitas, dengan mendorong karyawan untuk bekerja dari rumah.
- **Akses Global:** Bekerja dari rumah memungkinkan perusahaan merekrut dan mempertahankan bakat dari seluruh dunia tanpa dibatasi oleh batasan geografis.

b.) Kelemahan:

- **Kesulitan dalam Kolaborasi:** Karyawan yang bekerja dari rumah mungkin mengalami kesulitan berkolaborasi dengan rekan kerja secara langsung, yang dapat menghambat aliran informasi dan ide.
- **Isolasi Sosial:** Karyawan yang bekerja dari rumah mungkin mengalami isolasi sosial karena kurangnya interaksi tatap muka dengan rekan kerja.

- Kesulitan Manajemen Kinerja: Manajemen kinerja karyawan yang bekerja dari rumah bisa menjadi lebih sulit karena kurangnya pengawasan langsung.
- Gangguan Potensial dari Lingkungan Rumah: Lingkungan rumah mungkin tidak selalu ideal untuk produktivitas, terutama jika ada gangguan dari anggota keluarga atau lingkungan sekitar.

c.) Peluang:

- Peningkatan Fleksibilitas Organisasi: Model kerja jarak jauh dapat membuka pintu untuk peningkatan fleksibilitas organisasi dan mengakomodasi kebutuhan karyawan.
- Peningkatan Kepuasan Karyawan: Bekerja dari rumah dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan memberi mereka kontrol lebih besar atas lingkungan kerja mereka.
- Inovasi Teknologi: Adopsi model kerja jarak jauh mendorong inovasi dalam teknologi komunikasi dan kolaborasi untuk mendukung kerja tim yang efektif dari jarak jauh.

d.) Ancaman:

- Kesulitan Membangun Budaya Perusahaan: Bekerja dari rumah dapat menghambat pembentukan dan pemeliharaan budaya perusahaan yang kuat karena kurangnya interaksi langsung antar karyawan.
- Hilangnya Koneksi Tim: Karyawan yang bekerja dari rumah mungkin merasa terputus dari tim mereka, yang dapat menyebabkan mereka kurang bekerja sama dan bekerja sama.
- Keamanan Informasi: Bekerja dari rumah dapat meningkatkan risiko keamanan informasi karena akses yang lebih besar ke data sensitif dari luar lingkungan yang terkendali.
- Tantangan Manajemen Kinerja: Manajemen kinerja karyawan yang bekerja dari rumah bisa menjadi lebih sulit, dengan tantangan dalam memantau produktivitas dan kualitas pekerjaan.

Analisis SWOT ini dapat membantu perusahaan merencanakan strategi yang efektif untuk mengelola dan memaksimalkan potensi model kerja jarak jauh bagi karyawannya.

Temuan Data dan Analisis Pemodelan Struktural Interpretatif (ISM)

Selanjutnya, berdasarkan hasil pengolahan data, dirumuskan program orientasi karyawan baru sebagai input untuk analisis ISM dengan menggunakan perangkat lunak ISM - dDSS v.1 untuk analisis fundamental. Informasi yang dihasilkan dari analisis ini sangat berharga untuk perumusan kebijakan dan perencanaan strategis. Hasil analisis berupa strategi berjudul 'Rencana aksi manajemen untuk kantor pusat dengan menggunakan metode ISM.' Selanjutnya, dengan ISM, program orientasi karyawan untuk kantor dianalisis, menentukan elemen kunci dan sub-elemen yang penting untuk keberhasilan program.

a. Hubungan Kontekstual antar Elemen Efisiensi Kerja

Tabel 10

Hasil Agregat Hubungan Kontekstual antar Elemen Pembentuk Efisiensi Kerja.

Hubungan Kontekstual Antar Elemen

No.	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14
E1	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
E2		A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
E3			A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
E4				V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
E5					V	V	V	V	V	V	V	V	V
E6						V	V	X	A	V	V	V	V
E7							A	A	A	A	A	A	A
E8								V	V	V	V	V	V
E9									V	V	V	V	V
E10										A	V	V	V
E11											V	V	V
E12												X	A
E13													V
E14													

(Sumber: Data primer diolah, 2024.)

Diskusi pakar di internal perusahaan mengenai sub-elemen strategi “Rencana Aksi Pengelolaan Kantor Pusat” dengan metode penentuan melibatkan 14 sub-elemen sebagai berikut:

- (E1) - Semua pekerja jarak jauh dapat dimasukkan dalam sistem penilaian dan kehadiran.
- (E2) - Efisiensi kantor yang sama (100%) dan efisiensi komunikasi seperti di kantor.
- (E3) - Individu yang bekerja dari rumah menerima 100% gaji dan tunjangan mereka.
- (E4) - Hemat 20% biaya kantor.
- (E5) - 50% kebocoran informasi bisnis.

- (E6) - Karyawan memiliki lingkungan kerja di rumah dan di kantor.
- (E7) - Karyawan memiliki peralatan kantor untuk bekerja jarak jauh.
- (E8) - Karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja dari rumah.
- (E9) - Perusahaan memiliki aturan dan ketentuan untuk mengevaluasi karyawan.
- (E10) - Perusahaan memiliki departemen dan mekanisme untuk kolaborasi jarak jauh dan bimbingan karyawan.
- (E11) - Perusahaan memiliki sistem pemeriksaan efisiensi untuk memastikan bahwa karyawan bekerja dari rumah.
- (E12) - Bagaimana perusahaan meningkatkan mekanisme untuk mencegah karyawan bekerja jarak jauh.
- (E13) - Perusahaan memiliki kemampuan untuk menguji hasil kerja karyawan jarak jauh secara efisien.
- (E14) Perusahaan memiliki rencana jangka panjang untuk melatih karyawannya agar dapat bekerja dari rumah.

Penilaian sub-elemen VAXO dapat dilihat pada Tabel 10, di mana penilaian dilakukan secara cermat dengan mempertimbangkan saling ketergantungan di antara setiap sub-elemen. Selanjutnya, penilaian tersebut diproses menggunakan perangkat lunak ISM - dDSS v.1, sehingga menghasilkan SSIM dan Reachability Matrix seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 11

1 agregat pengolahan keterjangkauan ISM VAXO untuk sub-elemen yang berhubungan dengan orientasi tujuan yang berkontribusi terhadap Efisiensi Kerja (EK).

Interpretive Structural Modeling
Strukturisasi Elemen Sistem Menggunakan Teknik Interpretative Structural Modeling (ISM)

Intro Pakar Sub Elemen **Pendapat dan Hasil**

Pendapat Individu (RESEARCHER)

Hasil Pengolahan ISM VAXO

No.	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14
E1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E3	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E4	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E5	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E6	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1
E7	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
E8	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
E9	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1
E10	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1
E11	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1
E12	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0

(Sumber: Data primer diolah, 2024.)

Tabel 12

Hasil *agregat* revisi hubungan kontekstual untuk sub-elemen terkait orientasi tujuan yang membentuk Efisiensi Kerja (EK).

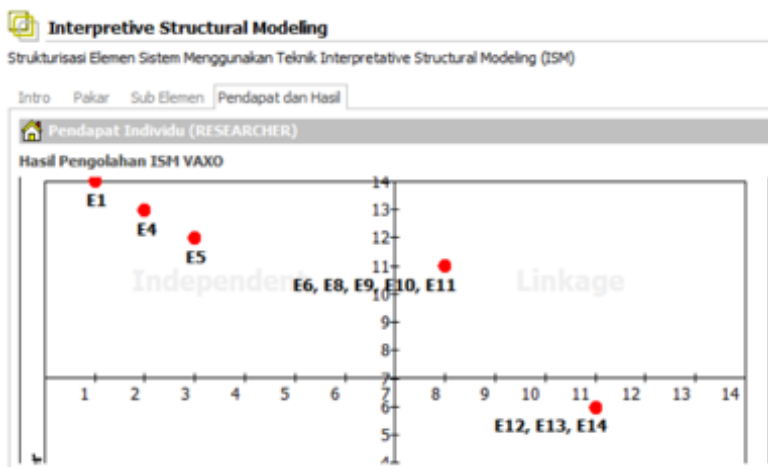
No.	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	Drv
E4	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
E5	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
E6	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
E7	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3
E8	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
E9	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
E10	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
E11	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
E12	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	6
E13	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	6
E14	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	6
Dep	1	14	13	2	3	8	12	8	8	8	8	11	11	11	

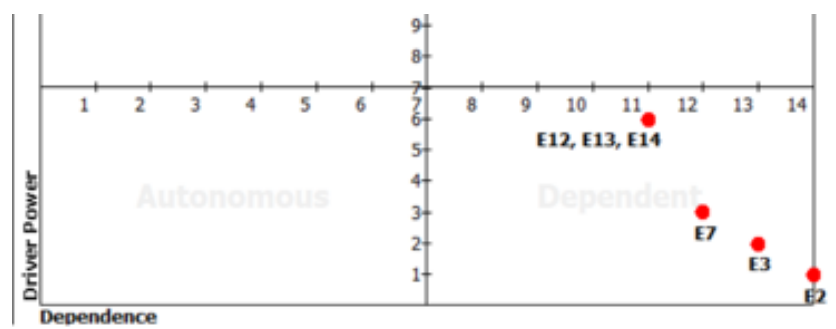
(Sumber: Data primer diolah, 2024.)

Dari hasil dan revisi Reachability Matrix, konsistensi 100% tercapai, yang memvalidasi penilaian VAXO. Lebih jauh, perangkat lunak juga menghasilkan struktur hierarki elemen seperti yang digambarkan pada Tabel 13 di bawah ini untuk elemen tujuan:

Tabel 13

Hasil Agregat Matriks Kanonik Hubungan Kontekstual Lima Pakar untuk Sub-Elemen yang Berkaitan dengan Orientasi Sasaran yang Merupakan Komponen Efisiensi Kerja (EK)





(Sumber: Data primer diolah, 2024.)

Matriks Kanonik untuk sub-elemen utama dapat diamati pada tabel 13. Sub-elemen ini terletak di sektor IV-independen, yang menunjukkan daya penggerak tinggi dan ketergantungan rendah. Sub-elemen yang teridentifikasi adalah:

- (E1) - Semua pekerja jarak jauh dapat dimasukkan dalam sistem penilaian dan kehadiran.
- (E4) - Hemat 20% biaya kantor.
- (E5) - 50% kebocoran informasi bisnis.

Sementara itu, sub-elemen lainnya berada di Sektor III-ketergantungan, dengan daya dorong dan ketergantungan yang tinggi, yang menunjukkan hubungan yang tidak stabil. Setiap tindakan pada variabel-variabel ini akan berdampak pada variabel lainnya, dan pengaruh umpan balik dapat memperbesar efeknya. Sub-elemen yang teridentifikasi adalah:

- (E6) - Karyawan memiliki lingkungan kerja di rumah dan di kantor.
- (E8) - Karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja dari rumah.
- (E9) - Perusahaan memiliki aturan dan ketentuan untuk mengevaluasi karyawan.
- (E10) - Perusahaan memiliki departemen dan mekanisme untuk kolaborasi jarak jauh dan bimbingan karyawan.
- (E11) - Perusahaan memiliki sistem pemeriksaan efisiensi untuk memastikan bahwa karyawan bekerja dari rumah.

Selanjutnya, sub-elemen lainnya berada di Sektor II-Tergantung, dengan daya dorong dan ketergantungan yang tinggi, yang menunjukkan hubungan yang tidak stabil. Setiap tindakan pada variabel-variabel ini akan berdampak pada variabel lainnya, dan pengaruh umpan balik dapat memperbesar efeknya. Sub-elemen yang teridentifikasi adalah:

(E12) - Bagaimana perusahaan meningkatkan mekanisme pencegahan karyawan jarak jauh?

(E13) - Perusahaan memiliki kemampuan untuk menguji hasil kerja karyawan jarak jauh secara efisien.

(E14) - Perusahaan memiliki rencana jangka panjang untuk melatih karyawannya bekerja dari rumah.

(E7) - Karyawan memiliki peralatan kantor untuk bekerja jarak jauh.

(E3) - Individu yang bekerja dari rumah menerima 100% gaji dan tunjangan mereka.

(E2) - Efisiensi kantor yang sama (100%) dan efisiensi komunikasi seperti di kantor.

b. Hubungan Kontekstual di antara Elemen Pekerjaan yang Berdampak

Tabel 14

Hasil Agregat Hubungan Kontekstual antar Elemen Pembentuk Dampak Pekerjaan (DB).

Hubungan Kontekstual Antar Elemen

No.	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14
E1	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
E2		A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
E3			V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
E4				V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
E5					A	A	A	A	A	A	A	A	A
E6						A	A	A	A	A	A	A	A
E7							V	V	V	A	V	V	V
E8								V	V	V	V	V	V
E9									V	V	V	V	V
E10										A	A	A	A
E11											V	V	V
E12												V	V
E13													V
E14													

(Sumber: Data primer diolah, 2024.)

Diskusi pakar di internal perusahaan mengenai sub-elemen yang terkait dengan strategi 'Rencana Aksi Pengelolaan Kantor Rumah' dengan metode penentuan melibatkan 14 sub-elemen sebagai berikut:

(E1) - Menetapkan dan meningkatkan regulasi.

(E2) - Peraturan industri.

(E3) - Solusi untuk meningkatkan produktivitas.

(E4) - Aturan dan ketentuan internal.

(E5) - Definisi cedera akibat pekerjaan.

(E6) - Menentukan keamanan dan kerahasiaan informasi.

- (E7) - Memiliki konfigurasi perangkat lunak dan perangkat keras.
- (E8) - Pelatihan karyawan.
- (E9) - Perusahaan menyediakan perangkat keras dan perangkat lunak.
- (E10) - Perusahaan meningkatkan efisiensi.
- (E11) - Solusi untuk meningkatkan produktivitas.
- (E12) - Rangkaian mekanisme pencegahan kerja perusahaan.
- (E13) - Hasil pemeriksaan perusahaan secara komprehensif.
- (E14) - Perusahaan menetapkan rencana jangka panjang.

Penilaian sub-elemen VAXO dapat dilihat pada Tabel 14, di mana penilaian dilakukan secara cermat, dengan mempertimbangkan saling ketergantungan di antara setiap sub-elemen. Selanjutnya, penilaian tersebut diproses menggunakan perangkat lunak ISM - dDSS v.1, sehingga menghasilkan SSIM, Reachability Matrix seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 15

Hasil agregat pemrosesan keterjangkauan ISM VAXO untuk sub-elemen berorientasi tujuan yang membentuk Dampak Pekerjaan (DB).

Interpretive Structural Modeling
Strukturisasi Elemen Sistem Menggunakan Teknik Interpretative Structural Modeling (ISM)

Intro Pakar Sub Elemen **Pendapat dan Hasil**

Pendapat Individu (LIU)

Hasil Pengolahan ISM VAXO

No.	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14
E4	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E5	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E6	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
E7	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
E8	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
E9	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1
E10	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0
E11	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1
E12	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1
E13	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1
E14	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1

(Sumber: Data primer diolah, 2024.)

Tabel 16
 Hasil agregat revisi hubungan kontekstual untuk sub-elemen berorientasi tujuan yang membentuk Dampak Pekerjaan (DB).

Interpretive Structural Modeling
 Strukturisasi Elemen Sistem Menggunakan Teknik Interpretative Structural Modeling (ISM)

Intro Pakar Sub Elemen **Pendapat dan Hasil**

Pendapat Individu (LIU)

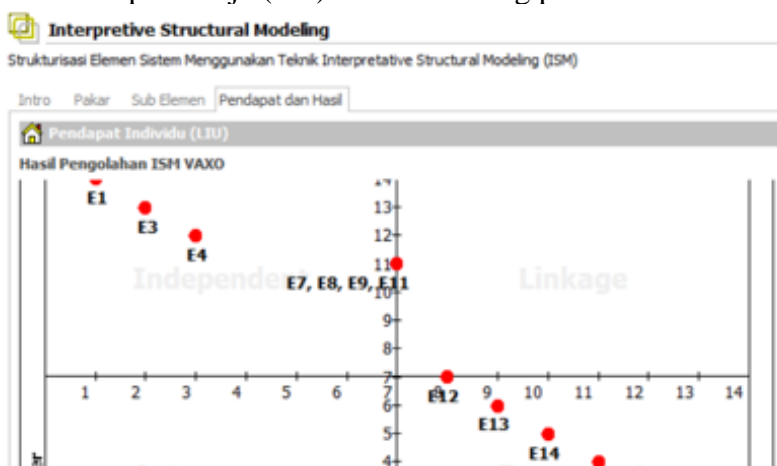
Hasil Pengolahan ISM VAXO

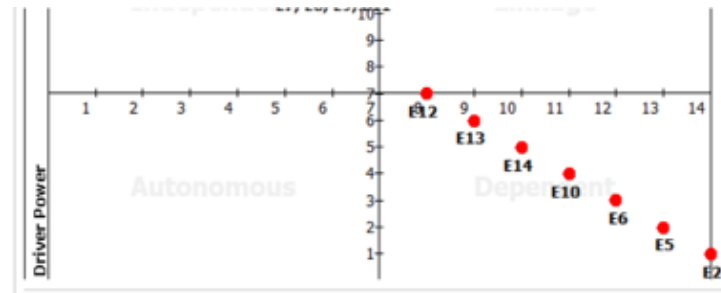
No.	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	Drv
E5	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
E6	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3
E7	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
E8	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
E9	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
E10	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	4
E11	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
E12	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	7
E13	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	6
E14	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	5
Dep	1	14	2	3	13	12	7	7	7	11	7	8	9	10	

(Sumber: Data primer diolah, 2024.)

Dari hasil dan revisi Reachability Matrix, konsistensi 100% tercapai, yang memvalidasi penilaian VAXO. Lebih jauh, perangkat lunak juga menghasilkan struktur hierarki elemen seperti yang digambarkan pada tabel 17 di bawah ini untuk elemen berorientasi tujuan.

Tabel 17
 Hasil agregat Matriks Kanonik hubungan kontekstual untuk sub-elemen berorientasi tujuan pembentuk Dampak Kerja (DB) dari lima orang pakar.





(Sumber: Data primer diolah, 2024.)

Matriks Kanonik untuk sub-elemen utama dapat dilihat pada tabel di atas. Sub-elemen ini terletak di sektor IV-independen, yang menunjukkan daya penggerak tinggi dan ketergantungan rendah. Sub-elemen yang teridentifikasi adalah:

- (E1) - Menetapkan dan meningkatkan regulasi.
- (E3) - Solusi untuk meningkatkan produktivitas.
- (E4) - Aturan dan ketentuan internal.

Sementara itu, sub-elemen lainnya berada di Sektor III-ketergantungan, dengan daya dorong dan ketergantungan yang tinggi, yang menunjukkan hubungan yang tidak stabil. Setiap tindakan pada variabel-variabel ini akan berdampak pada variabel lainnya, dan pengaruh umpan balik dapat memperbesar efeknya. Sub-elemen yang teridentifikasi adalah:

- (E7) - Memiliki konfigurasi perangkat lunak dan perangkat keras.
- (E8) - Pelatihan karyawan.
- (E9) - Perusahaan menyediakan perangkat keras dan perangkat lunak.
- (E11) - Solusi untuk meningkatkan produktivitas.

Selanjutnya, sub-elemen lainnya berada di Sektor II-Tergantung, dengan daya dorong dan ketergantungan yang tinggi, yang menunjukkan hubungan yang tidak stabil. Setiap tindakan pada variabel-variabel ini akan berdampak pada variabel lainnya, dan pengaruh umpan balik dapat memperbesar efeknya. Sub-elemen yang teridentifikasi adalah:

- (E12) - Rangkaian mekanisme pencegahan kerja perusahaan.
- (E13) - Hasil pemeriksaan perusahaan secara komprehensif.
- (E14) - Perusahaan menetapkan rencana jangka panjang.
- (E10) - Perusahaan meningkatkan efisiensi.
- (E6) - Menentukan keamanan dan kerahasiaan informasi.

(E5) - Definisi cedera akibat pekerjaan.

(E2) - Peraturan industri.

PEMBAHASAN

➤ Efektivitas dan Dampak Kerja Karyawan Selama WFH:

Temuan penelitian menunjukkan bahwa efektivitas dan dampak kerja karyawan selama kebijakan WFH dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling terkait, termasuk infrastruktur teknologi, alat komunikasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan dukungan manajerial. Analisis ISM mengungkapkan bahwa meskipun teknologi dan komunikasi merupakan pendorong mendasar kerja jarak jauh yang efektif, keduanya saling terkait erat dengan faktor yang lebih lunak seperti kesejahteraan karyawan dan kualitas praktik manajemen. Struktur hierarki yang dikembangkan melalui ISM menyoroti bahwa produktivitas tidak hanya bergantung pada solusi teknologi tetapi juga pada budaya organisasi dan keterlibatan karyawan. Dengan demikian, efektivitas WFH bergantung pada pendekatan holistik yang menangani elemen teknis dan manusia.

➤ Penilaian Kinerja Karyawan Kantor Pusat:

Penelitian ini menunjukkan bahwa metrik kinerja tradisional mungkin tidak sepenuhnya menangkap nuansa kerja jarak jauh, di mana visibilitas dan pengawasan langsung terbatas. Model ISM menggarisbawahi pentingnya mengembangkan tujuan yang jelas dan terukur yang selaras dengan tujuan organisasi dan peran karyawan. Selain itu, penilaian kinerja harus menggabungkan metrik kuantitatif, seperti tingkat keluaran dan penyelesaian tugas, dan aspek kualitatif, seperti efektivitas komunikasi dan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kantor rumah. Umpan balik dan keterlibatan karyawan secara teratur sangat penting untuk memastikan bahwa evaluasi kinerja adil, komprehensif, dan mendukung peningkatan berkelanjutan.

SIMPULAN & SARAN

1) WFH efektivitas dan dampak kerja karyawan selama kebijakan dipengaruhi oleh infrastruktur teknologi, alat komunikasi, keseimbangan kerja, dan dukungan manajerial. ISM mengungkapkan teknologi dan komunikasi merupakan pendorong mendasar kerja jarak jauh yang efektif, terkait erat dengan kesejahteraan karyawan dan kualitas praktik manajemen. 2) Pada penelitian ini mengeksplorasi peran keseimbangan kerja-kehidupan (WFH) dalam mengevaluasi kinerja karyawan di lingkungan kerja, menyoroti

pentingnya metrik kerja tradisional, model ISM, dan aspek kualitatif seperti efektivitas komunikasi dan kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan kerja.

SARAN

1) Organisasi harus berinvestasi dalam peralatan teknologi yang kuat dan andal yang memfasilitasi komunikasi, kolaborasi, dan akses yang lancar ke sumber daya, memastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara efektif terlepas dari lokasi mereka. 2) Menciptakan budaya kerja jarak jauh yang positif yang menekankan fleksibilitas, kepercayaan, dan kesejahteraan. 3) Metrik kinerja harus disesuaikan dengan konteks kerja jarak jauh, dengan fokus pada hasil daripada proses. 4) Memberikan pelatihan tentang praktik terbaik kerja jarak jauh dan memanfaatkan alat dan teknologi baru akan membantu mempertahankan produktivitas dan kepuasan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bellmann, L., & Hübler, O. (2020). Working from home, job satisfaction and work–life balance – robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower*, 42(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0458>
- Correia, G., Rodrigues, L., Gameiro da Silva, M., & Gonçalves, T. (2020). Airborne route and bad use of ventilation systems as non-negligible factors in SARS-CoV-2 transmission. *Medical Hypotheses*, 141(August). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.mehy.2020.109781>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2017). *Pengaruh Tata Kelola Perusahaan, Karakteristik Perusahaan Dan Faktor Lainnya Terhadap Manajemen Laba* (3rd ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Empat). Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kompas. (2020). WHO Resmi Sebut Virus Corona Covid-19 Sebagai Pandemi Dunia. *Kompas*. Retrieved from https://www.kompas.com/sains/read/2020/03/12/083129823/who-resmi-sebut-virus-corona-covid-19-sebagai-pandemi-global#google_vignette
- McCloskey, D. W. (2018). An examination of the boundary between work and home for knowledge workers. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 9, 25–41.
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. *Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah*. , (2020).

- Mungkasa, O. (2020). Working from Home (WFH): Towards a New Order in the Era of the COVID-19 Pandemic. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150.
- Park, S. Y., Kim, Y. M., Yi, S., Lee, S., Na, B. J., Kim, C. B., ... Jeong, E. K. (2020). Coronavirus disease outbreak in call center, South Korea. *Emerging Markets Finance and Trade*, 26(8). <https://doi.org/https://doi.org/10.3201/eid2608.201274>
- Queensland Government. (2020). Flexible work and COVID-19. Retrieved from <https://www.forgov.qld.gov.au/flexible-work-and-covid-19>
- Ramadhan, G., & Faruq, U. A. (2020). Work From Home dan Dampaknya Bagi Pekerja Jasa Pengiriman Barang di Desa Kelurahan Pondok Karya. *Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Pamulang*, 5, 84–91.
- Rothwell, J. (2020). *The effects of COVID-19 on international labor markets: An update*. Retrieved from <https://www.brookings.edu/articles/the-effects-of-covid-19-on-international-labor-markets-an-update/>
- SigmaWeb. (2020). Summary report Reopening public services after the coronavirus (COVID-19) pandemic. Retrieved from <http://www.sigmaweb.org/events/sigma-webinar-reopening-public-%0Aservices-coronavirus-crisis-10-june-2020.htm>
- Sondang, P. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Retrieved from <https://www.statista.com/topics/6139/covid-19-impacton-the-global-economy/>.
- Sulistiowati, R., & Sulistio, E. B. (2013). *Teori Organisasi*. Retrieved from <http://www.econjournals.com>
- WHO. (2023). WHO COVID-19 dashboard. *WHO*. Retrieved from <https://data.who.int/dashboards/covid19/cases>