



Gema Ekonomi  
e-ISSN: 2621-0444  
Vol. 12 No. 5 Juni 2023

---

<https://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/index>

---

**Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi )**

e-ISSN: 2621-0444

Vol. 12 No. 5 Juni 2023

## **ANALISIS RISIKO PELAKSANAAN WORK FROM HOME BERBASIS ISO31000 BAGI PARA PEKERJA SOSIAL DI WILAYAH KABUPATEN JAYAPURA**

Rudolf Andreas, Magit Les Denny Tewu  
Universitas Kristen Indonesia, Jakarta, Indonesia  
Email: edopattiradjawane@gmail.com, denny.tewu@uki.ac.id

---

### ***Abstract***

*The purpose of this study was to identify and obtain information about the risks faced by social workers when working from home during the COVID-19 pandemic. The study used the bow tie analysis method to analyze all the risks and mitigation plans that these social workers will take in doing their daily work. Researchers also took qualitative and quantitative samples of 15 correspondents to take data on what risks they faced during work. Correspondents in this study are staff and tutors of child workers and educators at the Child Development Center in Jayapura Regency. The initials of each correspondent will be kept secret using codes R1, R2 and so on. As a result of this research, researchers will get a full picture of the risks and mitigation plans to support child labor to continue to work well and achieve the targets set by the organization.*

***Keywords:*** Risk analysis, Bow tie analysis, risk mitigation, Work From Home

---

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mendapatkan informasi mengenai risiko apa saja yang dihadapi para pekerja Sosial ketika bekerja dari rumah selama masa pandemi COVID-19. Penelitian menggunakan metode analisis dasi kupu kupu (BOW TIE ANALISIS) untuk menganalisis semua risiko dan rencana mitigasi yang akan di ambil para pekerja social ini dalam melakukan pekerjaan mereka sehari hari. Peneliti juga mengambil sample qualitative dan kuantitatif sebanyak 15 orang koresponden untuk mengambil data risiko apa saja yang mereka hadapi selama bekerja. Koresponden dalam penelitian ini adalah para staff dan tutor para pekerja dan pendidik anak di Pusat Pengembangan Anak wilayah Kabupaten Jayapura. Inisial dari setiap oresponden akan dirahasiakan dengan menggunakan kode R1, R2 dan seterusnya. Hasil dari penilitian ini, Peneliti akan mendapatkan gambaran penuh mengenai Risiko dan rencana mitigasinya guna

mendukung pekerja anak tetap bisa bekerja dengan baik dan mencapai target yang telah di tetapkan organisasi.

**Kata Kunci:** Analisa risiko, Bow tie analisis, mitigasi risiko, Work From Home

---

## PENDAHULUAN

Pada tahun 2020, dunia gempar dan resah dengan adanya pandemic yang disebabkan oleh virus Covid-19. Pandemic Covid-19 berdampak pada aktivitas berbagai sektor di seluruh dunia antara lain di bidang pendidikan, pariwisata, keanekaragaman hayati, perbankan, dan lain sebagainya. Di sektor pendidikan Pokhrel & Chhetri, (2021) menyatakan pandemic di Bhutan berakibat pada pembatasan mobilitas sehingga praktik pendidikan di sekolah tradisional berubah total ke online, hal tersebut sama dengan yang terjadi di Indonesia Aji et al., (2021) penerapan sekolah online menyebabkan keterkejutan bagi para orang tua dan anak yang harus beradaptasi belum lagi ditambah dengan masalah kekurangan dan ketidaktahuan akan teknologi pendukung dalam mempraktekan belajar online. Di sektor jasa khususnya pariwisata dampak pandemic yaitu penutupan sementara restaurant, hotel dan kunjungan ke lokasi wisata (Esomar & Christianty, 2021).

Dampak pandemic covid-19 yang paling nyata adalah hampir seluruh negara – negara di dunia menerapkan pembatasan jarak sosial, jarak fisik, karantina dan pembatasan wilayah atau lockdown, yang pada akhirnya mempengaruhi berbagai bidang kehidupan (Kusno et al., 2020). Di Indonesia diketahui sebagai pembatasan sosial berskala besar, disingkat PSBB yang ditetapkan pemerintah di tingkat nasional melalui Instruksi Kementerian Dalam Negeri dan di skala subnasional oleh keputusan Gubernur dan Bupati/Walikota.

Penerapan PSBB mengakibatkan sektor ekonomi dan usaha melemah karena pendapatan perusahaan menurun dan bahkan bangkrut, karyawan dirumahkan serta kehilangan pendapatan (Esomar & Christianty, 2021). Okupansi hotel di Bali turun hingga 70% sejak pandemi Covid-19, selain di Bali penurunan okupansi juga terjadi di seluruh Indonesia yang diakibatkan penutupan kurang lebih 1.266 hotel di 31 provinsi Indonesia pada April 2020. PSBB juga akhirnya mengkondisikan perubahan dan adaptasi terhadap pola konvensional seperti pembelian barang melalui online misalnya tata cara pembelian makanan di restoran yang diatur secara khusus dalam masa pandemic (Putra et al., 2020).

Di sisi lain PSBB juga mengakibatkan peningkatan penggunaan sosial media sebagai sarana penjualan Rachmawaty, (2021). Selain pada lembaga profit, pandemic covid-19 juga berdampak terhadap lembaga non-profit. Marelli et al., (2021) menuliskan bahwa bahwa 1 dari 3 lembaga non-profit di Amerika Serikat terancam untuk tutup. Tulisan yang didasarkan dari laporan oleh kelompok riset Candid dan Pusat Filantropi Bencana, mengatakan bahwa dalam skenario terburuk, krisis akibat pandemic yang berkepanjangan dapat menyebabkan 38 persen dari jumlah 300.000 organisasi nirlaba atau setara dengan 119.000 akan menutup kantor dan kegiatan mereka. Laporan tersebut juga menganalisa 20 skenario yang berbeda dan menyatakan bahwa jika krisis dapat ditangani dan tidak berkepanjangan dalam dua tahun ke depan, maka diperkirakan hanya sekitar 4 persen dari organisasi nirlaba di Amerika Serikat atau setara dengan 12.042 lembaga yang akan ditutup.

Pembatasan sosial berskala besar mengakibatkan ketiadaan aktivitas, lembaga pendidikan, perusahaan, lembaga pemerintah yang memaksa semuanya beradaptasi

dengan situasi yang terjadi akibat pandemic. Salah satu cara untuk dapat terus beraktivitas tanpa membahayakan kesehatan pekerjanya dan tetap mendukung program pemerintah dalam menurunkan kasus covid adalah dengan menjalankan protokol kesehatan yang ketat dan melakukan aktivitas bekerja dari rumah atau Work from Home (WFH). Penerapan WFH yang disebutkan peliburan tersebut diatur dalam kebijakan pemerintah dari nasional hingga tingkat provinsi dan kabupaten kota seperti disebutkan pada pasal 4, PP No 21. Tahun 2020.

WFH merupakan pendekatan yang mulai intensif dilakukan semenjak pandemic covid-19. menyebutkan bahwa “Data BPS per 1 Juni 2020 mencatat, 39,09 persen sejumlah pekerja melaksanakan WFH sejak awal ditetapkan pandemi, sementara 34,76 persen lainnya bekerja dari rumah dengan kombinasi harus ke kantor beberapa waktu. Sementara temuan survei dari World Economic Forum menyebut, 91,7 persen perusahaan di Indonesia menerapkan WFH” (Yoshio, 2020).

Masih dari sumber yang sama mengutip suatu survei yang melibatkan 3000 orang dari 40 perusahaan oleh Blind sebuah lembaga riset yang menemukan bahwa dampak dari WFH dirasakan oleh 68% responden pada aspek kelelahan mental, 60 % jumlah jam kerja menjadi lebih lama, 28% responden berpendapat bahwa kurang beristirahat dan tidak pernah berlibur serta 18 % merasa lebih lelah bekerja dengan metode WFH. Selain itu ditemukan juga bahwa bekerja dari jarak jauh meningkatkan tingkat stres dan kelelahan mental yang lebih cepat. Hal yang sama diungkapkan dalam penelitian di Indonesia terkait WFH yang disebabkan oleh aturan PSBB Irawanto et al., (2021) bahwa pelaksanaan WFH yang disamakan dengan isolasi sosial memberikan dampak stress bagi pekerja antara lain karena beban kerja bertambah, memutus karyawan dari lingkungan kerja dan kurangnya akses infrastruktur teknologi internet selain itu secara menyeluruh baru WFH baru pertama kali diterapkan di Indonesia sehingga membutuhkan adaptasi dari pekerja.

PPA atau Pusat Pendidikan Anak ialah lembaga pendidikan non formal yang bernaung dibawah komunitas gereja lokal. Kegiatan utama PPA adalah memberikan pelayanan kesehatan dan pendidikan kepada anak dan pemuda usia 0 – 20 tahun. Dalam menjalankan aktivitasnya PPA didukung oleh sejumlah staf yang terdiri dari coordinator, sekretaris, bendahara dan tim pengajar yang terkoneksi dan berkomunikasi intens dengan lembaga donornya. Sebelum pandemic staf PPA akan berkomunikasi secara tatap muka dengan partnership fasilitator dari lembaga donor yang memberikan arahan, memfasilitasi PPA dalam menjalankan program kerja, serta monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan. Namun dengan adanya pandemic dan mengikuti peraturan pemerintah terkait PSBB, maka lembaga donor mengubah seluruh kegiatan tatap muka antara partnership fasilitator dengan staf PPA yang biasa dilakukan di kantor PPA kemudian diganti melalui cara online dimana staf PPA dapat bekerja dan melakukan pertemuan dari rumah. Penyelesaian pekerjaan secara langsung atau luring berbeda pencapaiannya dengan yang dilakukan secara online padahal keberhasilan suatu PPA dan stafnya diukur dari kinerja mereka yang berhasil mencapai standar dan target lembaga seperti disampaikan oleh Wiandari & Darma, (2017) kinerja karyawan diharapkan dapat menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Triastuti, (2018) dalam penelitiannya menyatakan kinerja pegawai dapat mencapai hasil optimal dan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompetensi pegawai dan iklim organisasi. Hal yang sama disampaikan oleh Bukhari & Pasaribu, (2019)

bahwa kompetensi, motivasi dan linking kerja juga berpengaruh sangat penting terhadap kinerja.

Setiap lembaga, organisasi ataupun perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau SDM yang mampu, berdaya saing dan dibutuhkan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Kinerja menurut Mangkunegara & Waris, (2015) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Saputra et al., (2021) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non-material. Selanjutnya Payaman, (2011) menyatakan kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu lembaga, perusahaan dapat diukur dari kinerja pegawainya dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan, lembaga tersebut.

Namun penerapan WFH membawa resiko terhadap kinerja PPA yang mengalami penurunan kinerja. Dalam hubungannya antara WFH dan kinerja Galanti et al., (2021) menyampaikan bahwa isolasi sosial akibat WFH ditemukan berdampak terhadap penurunan produktivitas kerja dari pegawai. Dingel & Neiman, (2020) mendefinisikan bahwa pekerjaan tidak mungkin bisa dilakukan dari rumah.

### **METODE PENELITIAN**

Adapun penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan wawancara langsung dengan menggunakan sample.

Metode pengumpulan data primer adalah dengan proses FGD untuk menghimpun secara langsung informasi terkait risiko yang dihadapi Oleh para pekrja anak dalam proyek nya masing masing, kemudian di lanjutkan dengan data sekunder dengan mengambil sampel 11 melalui survey online untuk melihat keberagam informasi yang tidak terekam dalam proses pengumpulan data primer. Penelitian ini hanya di batasi dengan 11 orang sebagai sampel yang bekerja dalam wilayah Kabupaten Sentani. Penelitian ini adalah studi kasus dan juga penarikan sampel dengan menggunakan metode purposive sampling. Dalam penelitian kualitatif, teknik purposive sampling adalah metode yang digunakan untuk mencapai tujuan dari para penelitian yang ada. Berdasarkan aturan Tidak ada batasan jumlah minimal responden untuk membuat sampel purposive, asal saja informasi yang diinginkan dapat diperoleh dan dihasilkan (Bernard et al., 2002). Semua responden mengisi lembar jawaban dan wawancara kemudia semua data tersebut di Analisis dan interpretasi. Karena pengolahan data tersebut adalah bagian paling kritis dari penelitian kualitatif, oleh karena nya Untuk menggali dan mendapatkan informasi Peneliti melakukan survey dari orang ke orang dan wawancara dalam group.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Adapun hasil penelitian yang didapat dari risiko opsional pelaksanaan WFH ini adalah

**Tabel 1 Operasional Pelaksanaan WFH**

NO	KTD
A	Risiko Sumber Daya Manusia
1	Tingginya turn over staff
2	Tupoksi Tidak berjalan dengan baik
3	Kejenuhan mental
B	Risiko Internal
4	Kolaborasi dan komunikasi yang kurang efektif
5	Penerima manfaat tidak terlayani dengan baik
C	Risiko Eksternal
6	Kurang nya networking untuk pelajaran daring
7	Gangguan Lingkungan - Tidak ada tempat meeting yang nyaman
D	Risiko Sistem
8	Pemakaian perangkat pribadi yang tidak aman
9	Data data tidak di dokumentasi dengan baik
E	Risiko Teknologi
10	Minimnya Infrastruktur yang menunjang (koneksi internet yang tidak stabil)
11	Penggunaan Aplikasi Zoom yang tidak maksimal

Sedangkan hasil analisis data yang ada adalah sebagai berikut :

NO	KTD	Peluang	Dampak	Score	Bobot Risiko
<b>A</b>	<b>Risiko Sumber Daya Manusia</b>				
1	Tingginya turn over staff	4	4	16	Sering
2	Tupoksi Tidak berjalan dengan baik	4	4	16	Sering
3	Kejenuhan mental	4	4	16	Sering
<b>B</b>	<b>Risiko Internal</b>				
4	Kolaborasi dan komunikasi yang kurang efektif	4	5	20	Sangat Sering
5	Penerima manfaat tidak terlayani dengan baik	4	4	16	Sering
<b>C</b>	<b>Risiko Eksternal</b>				
6	Kurang nya networking untuk pelajaran daring	3	5	15	Sering
7	Gangguan Lingkungan - Tidak ada tempat meeting yang nyaman	4	5	20	Sangat Sering
<b>D</b>	<b>Risiko Sistem</b>				
8	Pemakaian perangkat pribadi yang tidak aman	5	3	15	Sering
9	Data data tidak di dokumentasi dengan baik	4	3	12	Sedang
<b>E</b>	<b>Risiko Teknologi</b>				
10	Minimnya Infrastruktur yang menunjang (koneksi internet yang tidak stabil)	4	3	12	Sedang
11	Penggunaan Aplikasi Zoom yang tidak maksimal	4	4	16	Sering

**Gambar 1 Hasil Analisis Data**

Dari hasil tersebut dilakukan analisis risiko penyebab dan mitigasinya :

1. Risiko Pelaporan Keuangan yang tidak tepat waktu

Mitigasi yang dilakukan dengan cara memberikan pelatihan kepada satu champion dari bendahara satu project secara intensif, kemudian Champion akan

menjadi subject matter expert yang akan bertugas sebagai training kepada bendahara yang lain. Hal ini dilakukan setiap bulan sampai bendahara yang baru mengerti dan mandiri dalam membuat laporan keuangan. Begitu pula dengan mitigasi dampak, Sistem yang dibangun adalah dengan membuat sistem early warning sebelum tanggal pengiriman melalui WA atau pun email agar laporan bisa dikirim tepat waktu.

2. Risiko Tupoksi Tidak Berjalan dengan baik

Penumpukan kerja di satu orang menjadi hal yang seringkali terjadi karena tupoksi tidak jelas dan tidak berjalan dengan baik. Dalam proses mitigasi dilakukan penyegaran kembali mengenai Bisnis Proses yang pernah ada dan meminta staff untuk berkomitmen kembali dalam tugas dan tanggungjawab mereka. Dan hal ini tidak bisa berjalan jika Penanggung Jawab sebagai pemegang fungsi internal kontrol tidak berperan aktif dalam memonitor kinerja setiap staf.

3. Risiko Kejenuhan secara mental

Kejenuhan secara fisik dan juga psikis menjadi dampak paling signifikan. Hal ini menyebabkan banyak hal khusus dalam pelaksanaan kegiatan administrasi Di Pusat Pengembangan Anak. Dalam memitigasi di siasati dengan mengurangi durasi pelaksanaan menjadi lebih lebih cepat dan juga simple dan sistematis. Serta memberikan satu hari libur penuh setiap jumat untuk tidak ada kegiatan sama sekali.

4. Risiko Kolaborasi dan Komunikasi yang tidak efektif

Dalam 6 bulan pertama komunikasi menjadi sangat sulit dibangun karena banyak dari Staff mengalami penyesuaian dengan sistem kerja yang baru. Hal ini berdampak dengan tidak jelasnya target yang harus dicapai dan banyak program yang tidak berjalan. Dengan strategi mitigasi dengan memberikan pendampingan dan mengubah program menjadi dengan sistem remote akhirnya mengurangi dampak dan peluang.

5. Risiko Penerima manfaat tidak terlayani dengan baik

Secara Cluster Penerima manfaat berjumlah 1640 anak. Yang menjadi kendala adalah menyediakan program program online saat COVID terjadi. hal ini menjadi sangat kritis dengan ditandai sedikitnya program daring untuk para penerima manfaat. Kembali lagi sebagai salah satu rencana mitigasi diterapkan penyegaran kembali Tupoksi dan bisnis proses di PPA. Sehingga ini mengurangi peluang dan dampak dalam hal minimnya program daring.

6. Risiko kurang networking untuk pelajaran daring

Pada masa pelaksanaan WFH selama COvid berlangsung, hanya sekitar 50 anak saja yang bisa mengakses layanan daring mengenai untuk program sertifikasi. Hal ini akhirnya menyebabkan tingginya dana yang tidak terserap. Beberapa langkah mitigasi dilakukan dengan dengan cara mencari informasi sebanyak mungkin mengenai lembaga apa saja yang menyediakan layanan daring untuk menunjang program sertifikasi untuk penerima manfaat. Kemudian memperbanyak pertemuan daring untuk para penerima manfaat untuk tetap terhubung pada saat masa Covid dan pelaksanaan WFH.

7. Risiko Gangguan Lingkungan - Tidak ada tempat meeting yang nyaman

Salah satu penyebab dari risiko Risiko Gangguan Lingkungan - Tidak ada tempat meeting yang nyaman adalah distraksi dengan aktifitas di rumah. Sehingga hal ini menyebabkan informasi dan koordinasi tidak terbentuk dengan baik. Beberapa mitigasi nya adalah dengan membuat perencanaan meeting dan mengurangi jam koordinasi menjadi setengah hari saja di akhir minggu (jumat). Hal ini sangat menolong staff dalam mengurangi tingkat stress dengan begitu banyak meeting koordinasi melalui Zoom.

8. Risiko Pemakaian perangkat pribadi yang tidak aman  
 Dalam perencanaan mitigasi di ambil tindakan pengadaan perangkat baru dengan antivirus. Walaupun dalam level sedang dan jarang terjadi namun hal ini bisa berakibat fatal jika tidak ditangani dengan baik. Langkah mitigasi dengan menginstall antivirus berbayar adalah salah satu langkah preventif untuk mengurangi error dan menghindari pemakaian perangkat pribadi yang tidak aman.
9. Risiko data tidak didokumentasikan dengan baik  
 Risiko ini kerap terjadi karena gangguan internet. Salah satu mitigasi yang dilakukan adalah dengan pengadaan hardisk eksternal agar semua data bisa tersimpan dengan baik. Disamping adalah dengan cara menyedaiakan hasil meeting secara offline dari hasil rekaman untuk membantu staff bisa belajar Kembali hasil koordinasi dan fasilitasnya
10. Risiko Minimnya Infrastruktur yang menunjang (koneksi internet yang tidak stabil)Risiko penggunaan aplikasi Zoom yang tidak maksimal  
 Pusat Pengemabngan anak terletak di daerah Kabupaten Jayapura dengan 4 di daerah terpencil dan satu di dataran tinggi sekitar pegunungan Cyclop. Daerah tersebut menjadi daerah yang kurang baik sinyal internet karena minimnya fasilitas 4G. Mitigasi yang dilakukan adalah dengan pindah ke tempat yang baik sinyal nya dan hal menjadi rutinitas ketika harus meeting secara online.
11. Pemakaian aplikasi zoom yang tidak maksimal  
 Karena Pada Awal aplikasi ini tergolong baru penggunaanya banyak hal seringkali terjadi yaitu tidak terkoneksi atau tidak bisa Log In. Hal ini dimitigasi dengan cara training khusus aplikasi ini dengan memberi tahu fitur fitur yang harus diketahui oleh staff. Hal ini sangat efektif sekali dan menurunkan risiko menjadi sangat jarang terjadi.

		Probabilitas						
Impact	Skala	1 Sangat Jarang	2 Jarang	3 Sedang	4 R7	5 Sangat Sering		
	5 Sangat Besar	5	10	R8	20	R6	25	
	4 Besar	4	8	R10	R9	R1	R3	R4
	3 Sedang	3	6	R2	12		15	
	2 Kecil	2	4	R5	8		10	
	1 Sangat Kecil	1	2	R11	3	4	5	

Gambar1 Hasil mitigasi

### KESIMPULAN

Penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa Risiko teknis merupakan pelaksanaan WFH bagi pekerja sosial memiliki risiko teknis yang signifikan, seperti: B. Masalah koneksi internet yang tidak stabil, kebutuhan hardware dan software yang memadai, serta kesulitan mendapatkan informasi dan sistem yang diperlukan.

Dalam hal ini, upaya harus dilakukan untuk meningkatkan infrastruktur dan akses teknologi bagi pekerja sosial. Risiko keamanan, WFH dapat meningkatkan risiko keamanan data sensitif. Pekerja sosial harus mengelola dan menyimpan informasi klien dengan aman, menerapkan protokol keamanan yang ketat, dan menggunakan alat komunikasi dan informasi yang aman.

Risiko sosial dan psikologis, WFH dapat mengisolasi pekerja sosial dan mengurangi interaksi langsung dengan klien dan kolega. Ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan sosial dan psikologis mereka. Oleh karena itu, upaya harus dilakukan untuk mempromosikan dukungan sosial dan kesejahteraan emosional pekerja sosial ketika mereka bekerja di rumah.

Manfaat potensial, Meski ada risiko yang terkait dengan penerapan WFH bagi pekerja sosial, ada juga potensi keuntungannya. Keuntungannya antara lain fleksibilitas waktu, penghematan biaya perjalanan, dan kemampuan menjangkau pelanggan yang berada di daerah terpencil atau sulit dijangkau. Saat merencanakan pelaksanaan WFH yang efektif bagi pekerja sosial, penting untuk mempertimbangkan manfaat-manfaat tersebut.

### BIBLIOGRAFI

- Aji, H. M., Albari, A., Muthohar, M., Sumadi, S., Sigit, M., Muslichah, I., & Hidayat, A. (2021). Investigating The Determinants Of Online Infaq Intention During The COVID-19 Pandemic: An Insight From Indonesia. *Journal Of Islamic Accounting And Business Research*, 12(1), 1–20.
- Bernard, S. A., Gray, T. W., Buist, M. D., Jones, B. M., Silvester, W., Gutteridge, G., & Smith, K. (2002). Treatment Of Comatose Survivors Of Out-Of-Hospital Cardiac Arrest With Induced Hypothermia. *New England Journal Of Medicine*, 346(8), 557–563.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 89–103.
- Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020). How Many Jobs Can Be Done At Home? *Journal Of Public Economics*, 189, 104235.
- Esomar, M. J. F., & Christianty, R. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Sektor Jasa Di BEI. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 227–233.
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work From Home During The COVID-19 Outbreak: The Impact On Employees' Remote Work Productivity, Engagement, And Stress. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 63(7), E426.
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work From Home: Measuring Satisfaction Between Work–Life Balance And Work Stress During The COVID-19 Pandemic In Indonesia. *Economies*, 9(3), 96.
- Kusno, K., Rasiman, R., & Untari, M. F. A. (2020). Analisis Kesulitan Membaca Permulaan Pada Siswa Sekolah Dasar. *Journal For Lesson And Learning Studies*, 3(3), 432–439.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect Of Training, Competence And Discipline On Employee Performance In Company (Case Study In PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 211, 1240–1251.
- Marelli, S., Castelnuovo, A., Somma, A., Castronovo, V., Mombelli, S., Bottoni, D.,

- Leitner, C., Fossati, A., & Ferini-Strambi, L. (2021). Impact Of COVID-19 Lockdown On Sleep Quality In University Students And Administration Staff. *Journal Of Neurology*, 268, 8–15.
- Payaman, S. J. (2011). Manajemen Evaluasi Kinerja. *Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta*.
- Pokhrel, S., & Chhetri, R. (2021). A Literature Review On Impact Of COVID-19 Pandemic On Teaching And Learning. *Higher Education For The Future*, 8(1), 133–141.
- Putra, P., Liriwati, F. Y., Tahrim, T., Syafrudin, S., & Aslan, A. (2020). The Students Learning From Home Experience During Covid-19 School Closures Policy In Indonesia. *Jurnal Iqra*, 5(2).
- Rachmawaty, A. (2021). Optimasi Media Sosial Dalam Meningkatkan Penjualan Di Masa Pembatasan Sosial Berskala Besar. *Tematik: Jurnal Teknologi Informasi Komunikasi (E-Journal)*, 8(1), 29–44.
- Saputra, E. W. H. U., Indrawati, M., & Utari, W. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Wilayah II Bojonegoro Pemprov Jatim Melalui Motivasi Kerja. *Journal Of Applied Management And Accounting Science*, 2(2), 104–115.
- Triastuti, D. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya. *Journal Of Management Review*, 2(1), 151–160.
- Wiandari, I. A. A., & Darma, G. S. (2017). Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(2), 61–78.
- Yoshio, A. (2020). Survei: Work From Home Picu Jam Kerja Bertambah Dan Kelelahan Mental. Retrieved October, 12, 2021.

---

**Copyright holders:**

**Rudolf Andreas, Magit Les Denny Tewu (2023)**

**First publication right:**

**Gema Ekonomi ( Jurnal Fakultas Ekonomi )**

---

**This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)**

**International**

