

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI WFH PEGAWAI DIREKTORAT KURSUS DAN PELATIHAN DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN VOKASI KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RI JAKARTA

¹⁾Erika Anggraeni, ²⁾Reny Andriyanty

¹⁾²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

¹⁾²⁾Institut Bisnis dan Informatika (IBI) Kosgoro 1957

Email: ²⁾r.andriyanty@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai berdasarkan persepsi bahwa WFH sama efektifnya dengan WFO. Faktor-faktor yang diamati dalam penelitian ini dibatasi pada usia pegawai, fasilitas kerja (alat kerja seperti komputer/laptop, printer, dan ATK), ketersediaan akses data (jaringan internet dan data kerja), dan apakah gangguan dirumah selama WFH akan mempengaruhi kinerja pegawai. Responden penelitian dilakukan secara sensus terhadap 35 pegawai bagian SDM Direktorat Kursus dan Pelatihan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI Jakarta. Gedung E lantai 6, Jalan Jenderal Sudirman Senayan, Jakarta Pusat. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi logistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa umur dan gangguan dirumah berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel WFH yang diasumsikan setara dengan WFO. Variabel ketersediaan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap variabel WFH yang diasumsikan setara dengan WFO, dimana semakin baik fasilitas kerja pegawai dirumah maka probabilitas efektivitas WFH meningkat sebesar 31,875. Pengaruh ketersediaan akses data berpengaruh signifikan terhadap variabel WFH yang diasumsikan setara dengan WFO. Semakin baik akses data maka probabilitas keefektifan WFH pegawai meningkat sebesar 16,753.

Kata Kunci: Pegawai, WFH, Fasilitas Kerja, Akses Data.

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the affecting factors of employee performance based on the perception that their WFH is as effective as WFO. The factors observed in this study were limited to the employee's age, work facilities (work tools such as computers/laptops, printers, and stationery), the availability of data access (internet network and work data) and the disturbances at home during WFH. Respondents of the research were determined by census to the 35 employees of the Human Resources Division of the Courses and Training Directorate of the Directorate General of Vocational Education, Republic Indonesia Ministry of Education and Culture, Central Jakarta. The data analysis technique was logistic regression. The results showed that age and home disturbances had no significant effect on the WFH variable. The availability of facilities variable has a significant effect on the WFH, where the better the employee work facilities at the their home, the probability of WFH effectiveness increased by 31,875. The effect of data access availability has a significant effect on the WFH variable. The better the data access for the employee, the probability of the effectiveness of the WFH increases by 16,753.

Keywords: Employee, WFH, Working facility, Data access.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Direktorat Kursus dan Pelatihan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI Jakarta merupakan salah bentuk lembaga pendidikan dibawah naungan pemerintah yang bergerak dalam bidang pendidikan dan pelayanan masyarakat khususnya pada pengadaan kursus dan pelatihan. Peran utamanya adalah memberikan pelayanan masyarakat dibidang kursus dan pelatihan vokasi. Akibat pandemi covid-19 saat ini, maka diberlakukan kebijakan *work from home* (WFH). Saat ini seluruh pegawai di Direktorat Kursus dan Pelatihan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI Jakarta bekerja dengan pola WFH.

Terkait mitigasi penyebaran pandemi Covid-19, pemerintah Indonesia melalui surat edaran KemenPAN-RB no.19 Tahun 2020 menyatakan bahwa organisasi dan perusahaan untuk melakukan tugas kedinasan di rumah/tempat tinggalnya (*work from home*)(Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 2020). Hal tersebut memaksa banyak perusahaan/instansi pemerintah/organisasi lainnya untuk menerapkan kebijakan *work from home* bagi karyawannya (Yu, Burke, & Raad, 2019).

Kebijakan WFH yang diberlakukan terkait mencegah penyebaran covid-19 membawa banyak konsekuensi. Konsekuensi ini menyebar pada spektrum yang luas. Pada *The Benefits of Flexible Working Arrangement: A Future Work Report* Tahun 2012 menyatakan bahwa pengurangan emisi karbon terkait fenomena global saat ini, dimana nomor dua terbesar disumbangkan dari aktivitas pulang pergi karyawan ke kantor, memerlukan perspektif baru terkait kehadiran fisik karyawan dikantor. Ditambahkan lagi bagi generasi Y yang terbiasa berada dan bersosialisasi dengan *platform* digital, mereka cenderung bersedia menerima upah yang lebih rendah asalkan dapat bekerja secara *mobile* (Goga-Cooke, 2012). Seiring perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat di era abad ke-21 menyebabkan banyak organisasi yang mengadopsi *mobile working* Bekerja dari mana pun dinyatakan oleh ILO sebagai hal yang menguntungkan bagi pengusaha dan pegawai atas dasar adanya keuntungan keseimbangan kerja-hidup, paling tidak dengan pengurangan waktu akibat bepergian. Ini dapat berdampak pada pengurangan penggunaan transportasi fisik dan kemacetan di perkotaan, pengurangan polusi dan penggunaan energi ruang kantor dan biaya terkait. Dan hal tersebut dapat menciptakan peluang kerja, menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas, dan bahkan berpotensi memicu pertumbuhan ekonomi di daerah terpencil (Eurofound & ILO, 2018).

Kebijakan WFH akan bermanfaat untuk mencegah penyebaran pandemi covid-19 namun dari sisi pengawasan kerja yang terkait pelayanan masyarakat, hal tersebut akan menimbulkan kompleksitas manajerial baik bagi pegawai maupun organisasi. Apakah pegawai dapat bekerja dengan baik dirumah? Apakah pegawai tetap bekerja selama jam kerja? Apakah pegawai tetap bekerja secara efisien dengan sarana kerja yang dimilikinya di rumah? Dan apakah kinerja pegawai menurun, tetap atau bahkan meningkat selama kondisi WFH? Bagi perusahaan atau suatu organisasi, kinerja yang prima dari pegawai menjadi tujuan utama. Organisasi harus belajar untuk menentukan apakah kondisi kerja di rumah akan mempengaruhi kinerja mengingat WFH juga sangat mengandalkan profesionalisme, ide, kreativitas, inisiatif, kemandirian dan penerapan kemampuan teknologi informasi dan komunikasi digital yang dimiliki pegawai.

1.2. Masalah

Sebelum pandemi covid-19 seluruh aktivitas pekerjaan pegawai dikantor sedangkan saat ini pekerjaan dilakukan dirumah. Terutama bagi pegawai berusia 50 tahun keatas cenderung untuk melakukan WFH. Sebagai organisasi pemerintahan dibidang pendidikan, Direktorat Kursus dan Pelatihan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI menyediakan semua alat kerja dan basis data bagi setiap pegawainya. Hal ini bertujuan untuk mencapai kualitas prima yang harus diberikan kepada pegawai. Namun selama WFH, pegawai hanya mengandalkan ketersediaan alat kerja yang ada dirumah. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja. Bagi sebagian besar pegawai, hal ini menjadi masalah tersendiri. Ketersediaan alat kerja juga didukung oleh ketersediaan data yang tersimpan di komputer kantor, sementara saat WFH mereka kesulitan mengakses internet dan data yang tersimpan di komputer kantor. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja selama WFH adalah adanya gangguan dirumah karena seluruh anggota keluarga secara bersamaan melakukan seluruh aktivitas bekerja dan sekolah dirumah. Salah satu tantangan utama dalam penerapan WFH adalah kurangnya pengawasan, kurangnya interaksi sosial dalam pekerjaan serta banyaknya gangguan yang muncul di rumah (<https://hbr.org/2020/03/a-guide-to-managing-your-newly-remote-workers>). Mungkasa (2020) menyebutkan bahwa WFH justru mendorong komitmen, kemandirian, kompetensi, kemahiran dan penghindaran atas politik kantor (Mungkasa, 2020a).

Penerapan kebijakan WFH bagi pegawai Direktorat Kursus dan Pelatihan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI Jakarta tentunya akan merubah kinerja pegawai yang terkait pada perubahan kondisi lingkungan kerja. Harapannya adalah kualitas kerja seluruh pegawai selama WFH setara dengan selama WFO. Sehingga perlu dianalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai selama WFH agar tetap sama dengan selama WFO. Faktor-faktor yang diamati dalam penelitian ini dibatasi pada usia pegawai, fasilitas kerja (alat kerja seperti komputer/laptop, printer dan ATK), ketersediaan akses data (jaringan internet dan data kerja), dan apakah gangguan dirumah selama WFH akan mempengaruhi kinerja pegawai.

1.3. Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh umur terhadap kinerja pegawai selama WFH sama efektifnya dengan WFO.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh ketersediaan fasilitas terhadap kinerja pegawai selama WFH sama efektifnya dengan WFO.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh ketersediaan akses data terhadap kinerja pegawai selama WFH sama efektifnya dengan WFO.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh gangguan kerja dirumah terhadap kinerja pegawai selama WFH sama efektifnya dengan WFO.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Salah satu pendekatan empiris tertua mengenai pembahasan awal *work from home* adalah pada konsep *telecommuting* (Mokhtarian, 1991; Liang et al., 2015), *teleworking* (Nakrošienė, Bučiūnienė, & Goštautaitė, 2019), *remote working* (A. M. Dockery & Sherry Bawa, 2014; Nordin, Mohd Baidzowi, & Razak, 2016) dan *flexible workplace* (Goga-Cooke, 2012; Altman M.A., 2018; Eurofound & ILO, 2018). Di Indonesia definisi *work from home*

didefinisikan bekerja yang dapat dilakukan dimana saja dan kapan saja dengan memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi modern (Mungkasa, 2020b).

Survei di Inggris menyatakan bahwa WFH merubah perilaku kerja secara sementara namun pasca-pandemi, WFH akan menjadi pola kerja yang semakin lazim dilakukan (Etheridge, Tang, & Wang, 2020). Penelitian di Australia tahun 2020 menyebutkan bahwa kebijakan *work from home* adalah keputusan tepat yang diambil manajemen perusahaan/organisasi dalam menjamin keamanan dan menghindarkan seluruh karyawan dari stres dan penularan pandemi covid-19. Perusahaan/organisasi harus mengadopsi pendekatan yang terarah terkait *work from home* agar mampu menjaga perilaku kerja yang disiplin, mendorong kinerja karyawan agar tetap melakukan yang terbaik dengan menghormati privasi dan martabat pekerja (Pennington & Stanford, 2020).

Terkait dengan alokasi sumber daya yang efektif guna menghindari penyebaran pandemi covid-19, *work from home* punya tendensi untuk merubah perilaku kerja karyawan. Perubahan perilaku kerja ini harus tetap mempertahankan kinerja. Hal tersebut membutuhkan dukungan organisasi dan sarana kerja yang mendukung karyawan selama bekerja dari rumah (Hustia, 2020; Bloom, Liang, Roberts, & Ying, 2015). Penelitian Andriyanty, Komalasari dan Rambe tahun 2021, menyatakan bahwa fasilitas kerja di rumah secara langsung mempengaruhi WFH. Dimana faktor internet, ketersediaan alat kerja, *database* dan dukungan moral perusahaan seluruhnya signifikan. Dengan faktor yang memiliki pengaruh terbesar adalah ketersediaan internet. Hal ini membuktikan bahwa faktor kunci dalam WFH adalah akses internet. Perlu disyukuri bahwa pandemi covid-19 ini terjadi disaat internet sudah meluas penggunaanya di Indonesia khususnya di Jabodetabek. Hal ini membuat karyawan tetap bisa bekerja dari rumah. Dan faktor ini juga terkait dengan ketersediaan alat kerja dan *database* yang dapat diakses oleh karyawan. Berarti bahwa perusahaan-perusahaan yang berada dalam unit analisis rata-rata sudah memiliki *database* yang baik. Faktor dukungan finansial dan moral dari perusahaan juga menjadi faktor penting lainnya dalam penyediaan sarana kerja dirumah bagi karyawan (Andriyanty, Komalasari, & Rambe, 2021). Salah satu kerugian yang dirasakan pegawai dalam WFH adalah duplikasi peralatan kerja dirumah dan juga dikantor. Hal ini menjadi beban berlebih terhadap pegawai (Mungkasa, 2020a).

WFH membutuhkan akses data organisasi yang mendukung pegawai untuk bekerja. Diantaranya adalah *broadband* yang kuat dan stabil serta dukungan keamanan data dan informasi saling berbagi file antar pegawai (Afrianty, Artatanaya, & Burgess, 2021; Gibbs, Mengel, & Siemroth, 2021; Ma'rifah, 2020). Kedepannya WFH akan mendorong kolaborasi akses data-pekerja yang semakin masif di masa depan (Tønnessen, Dhir, & Flåten, 2021; Reuschke & Mason, 2020).

WFH dapat menjadi masalah bila persentase pembagian waktu antara kerja dengan keluarga menjadi tidak proporsional. Dan adanya kemungkinan transfer stres kerja ke domain rumah tangga atau malah sebaliknya (Dockery & Bawa, 2014). Salah satu dampak negatif dari WFH adalah adanya *multitasking* terutama pada pegawai wanita yang bekerja dari rumah. Kerja ganda antara pekerjaan dan rumah tangga membuat pegawai wanita lebih kerepotan sehingga memicu stres. Namun hal ini menjadi berkurang bila mereka mendapat dukungan dari partner dan organisasi secara baik (Ma'rifah, 2020).

Terkait kinerja pegawai selama WFH, penelitian Aczel *et al* menyatakan bahwa pada responden akademisi yang melakukan WFH 41,23 persen berpendapat kinerja mereka sama saat sebelum pandemi. 29,39 persen responden bahkan menyatakan lebih efisien bekerja WFH dibandingkan WFO (Aczel, Kovacs, Van Der Lippe, & Szaszi, 2021). Sementara Mungkasa menyatakan bahwa 40 persen pegawai saat pandemi lebih menginginkan bekerja dari rumah. Produktivitas kerja mereka berkurang sangat kecil yaitu hanya turun berkisar 1-3 persen. Waktu kerja selama WFH juga relatif sama dengan jam kerja kantor. Rata-rata berkisar 9 jam per hari dimulai dari jam 8 sampai jam 6 sore (Mungkasa, 2020a). Riset empiris di Cina terkait WFH melaporkan bahwa bekerja dari rumah meningkatkan kinerja sebesar tiga belas persen, dimana sembilan persen berasal dari pekerjaan yang lebih banyak dikerjakan per menitnya sebagai akibat lebih sedikit waktu istirahat dan hari sakit dan empat persennya berasal dari lebih banyak telefon kerja yang diterima sebagai akibat dari lingkungan kerja di rumah yang lebih nyaman dan tenang. Dilaporkan juga adanya peningkatan kepuasan kerja namun ada penurunan promosi berbasis kinerja yang diterima oleh karyawan di Cina (Liang et al., 2015).

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah deskriptif kualitatif. Penelitian dilakukan Penelitian dilakukan sejak bulan Januari sampai September 2021. Responden penelitian dilakukan secara sensus terhadap 35 pegawai bagian SDM Direktorat Kursus dan Pelatihan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI Jakarta. Gedung E lantai 6, Jalan Jenderal Sudirman Senayan, Jakarta Pusat 10270. Telepon/Fax (021) 572041. Penelitian dilakukan sejak bulan Januari sampai September 2021. Data yang digunakan adalah data kuantitatif terkait umur dan kualitatif terkait variabel fasilitas kerja, akses data dan gangguan dirumah. Sementara variabel bebas adalah kualitas kerja pegawai sama efektifnya dengan WFO merupakan variabel dikotomi. Untuk lebih detail penjelasan variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Definisi Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi operasional	Jenis Data	Skala
1.	WFH	Persepsi pegawai bahwa kinerja pegawai selama WFH sama efektifnya dengan WFO	biner	1= Menyatakan kinerja pegawai selama WFH sama efektifnya dengan WFO 0 = kinerja pegawai selama WFH tidak sama efektifnya dengan WFO
2.	Umur (U)	Usia pegawai	Nominal	Tahun
3.	Fasilitas Kerja (FK)	Ketersediaan komputer/laptop, printer, ATK dirumah selama WFH	Interval	Skala likert: 5 = sangat tersedia 4 = tersedia 3 = cukup tersedia 2 = kurang tersedia 1 = tidak tersedia sama sekali
4.	Akses Data (Adata)	Ketersediaan file kerja selama WFH	Interval	Skala likert: 5 = sangat tersedia 4 = tersedia 3 = cukup tersedia

			2 = kurang tersedia 1 = tidak tersedia sama sekali
5.	Gangguan kesibukan anggota keluarga yang sama-sama WFH atau <i>study from home</i> yang mengganggu kinerja	Interval	Skala likert: 5 = sangat tidak mengganggu 4 = tidak mengganggu 3 = cukup mengganggu 2 = mengganggu 1 = sangat mengganggu

Data yang diperoleh akan diuji kelayakannya dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil uji diperoleh bahwa semua variabel yang dianalisis valid dan layak. Data rinci atas pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil uji validitas dan reliabilitas.

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WFH	12,6857	16,398	,812	,912
Umur	10,2000	10,988	,870	,870
FK	10,4571	12,961	,727	,899
AData	9,8857	12,339	,863	,868
G	9,9143	12,492	,785	,886

Sumber: Data primer diolah (2021).

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi logistik. Analisis regresi logistik dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel respons berupa data dikotomi atau biner dengan variabel bebas yang datanya berskala interval dan atau kategorik (Hosmer & Lemeshow, 2000). Regresi logistik diaplikasikan untuk mengetahui probabilitas variabel terikat kinerja pegawai selama WFH setara dengan kinerja selama WFO terkait variabel bebas yang dianalisis dalam penelitian ini. Variabel terikat berskala dikotomi dengan skala data nominal dengan dua kategori. Model analisis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

$$g(x) = \ln \frac{\pi(x)}{[1 - \pi(x)]} = (\beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \beta_4x_4) \dots\dots\dots (1)$$

Dimana $g(x)$ adalah fungsi linear atas peluang kejadian sukses WFH dengan nilai probabilitas antara $0 \leq \pi(x) \leq 1$. Nilai β_i adalah nilai parameter variabel ke- i ($i=1,2,\dots,n$) dan x_1 adalah variabel umur, x_2 adalah variabel fasilitas kerja, x_3 adalah variabel ketersediaan akses data dan x_4 adalah variabel ganggu kerja di rumah. Uji kelayakan model dilakukan Hosmer dan Lemeshow test dengan hipotesis nol adalah model layak melawan hipotesis alternatif yaitu model tidak layak. Jika nilai signifikansi *Chi-square* lebih besar dari 0,05 maka model dinyatakan layak. Uji koefisien determinasi dilakukan dengan Nagelkerke R Square. Koefisien determinasi R^2 didefinisikan sebagai proporsi varians 'dijelaskan' oleh model regresi sebagai ukuran keberhasilan prediksi variabel terikat dari variabel bebas. Generalisasi definisi R^2 ke model yang lebih umum, yang secara konsep menjelaskan kriteria kecocokan model secara umum (Nagelkerke, 1991).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan deskripsi data yang diperoleh dari responden, persentase responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Jumlah dan Persentase Responden berdasarkan jenis kelamin.

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Laki laki	15	42,9	42,9
	Perempuan	20	57,1	57,1
	Total	35	100,0	100,0

Sumber: data primer diolah (2021).

Data Responden berdasarkan rentang usia tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Jumlah dan Persentase Responden berdasarkan usia.

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	20-30	19	54,3	54,3
	31-40	11	31,4	31,4
	41-50	4	11,4	11,4
	51-60	1	2,9	2,9
	Total	35	100,0	100,0

Sumber: data primer diolah (2021).

Secara umum data responden berdasarkan jabatan tampak pada tabel berikut:

Tabel 4. Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Jabatan.

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Senior Staff	1	2,9	2,9
	Staff	34	97,1	97,1
	Total	35	100,0	100,0

Sumber: data primer diolah (2021).

Data responden berdasarkan masa kerja secara detail dapat dilihat pada tabel berikut:

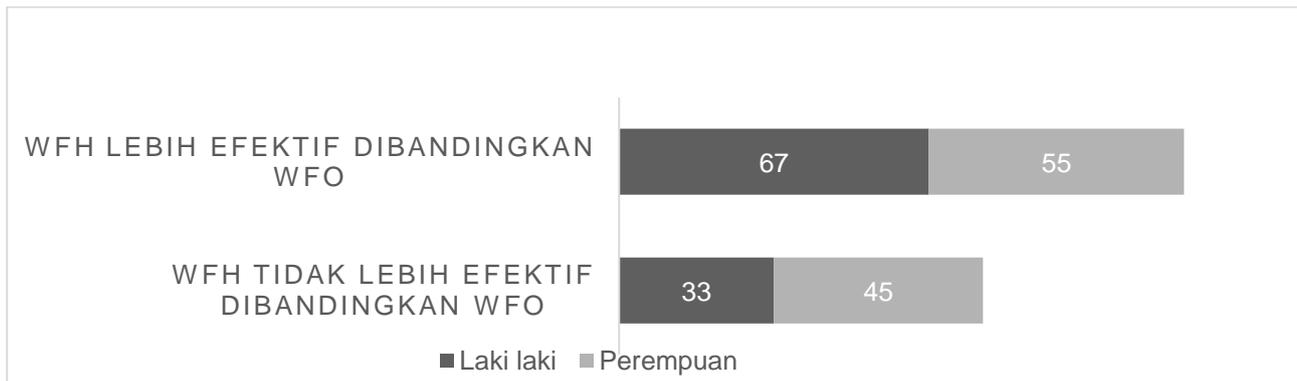
Tabel 5. Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	1,00	4	11,4	11,4
	2,00	7	20,0	20,0
	2,50	2	5,7	5,7
	3,00	8	22,9	22,9
	4,00	6	17,1	17,1
	5,00	6	17,1	17,1
	6,00	1	2,9	2,9
	7,00	1	2,9	2,9
	Total	35	100,0	100,0

Sumber: data primer diolah (2021).

Hasil analisis atas persepsi bahwa WFH lebih efektif dibandingkan WFO pada penelitian ini menunjukkan bahwa 60 persen responden menyatakan hal senada dan 40 persen sisanya menyatakan WFH tidak lebih efektif dibandingkan WFO. Persentase sebesar 67 persen pria dan 55 persen pegawai menyatakan bahwa WFH lebih efektif

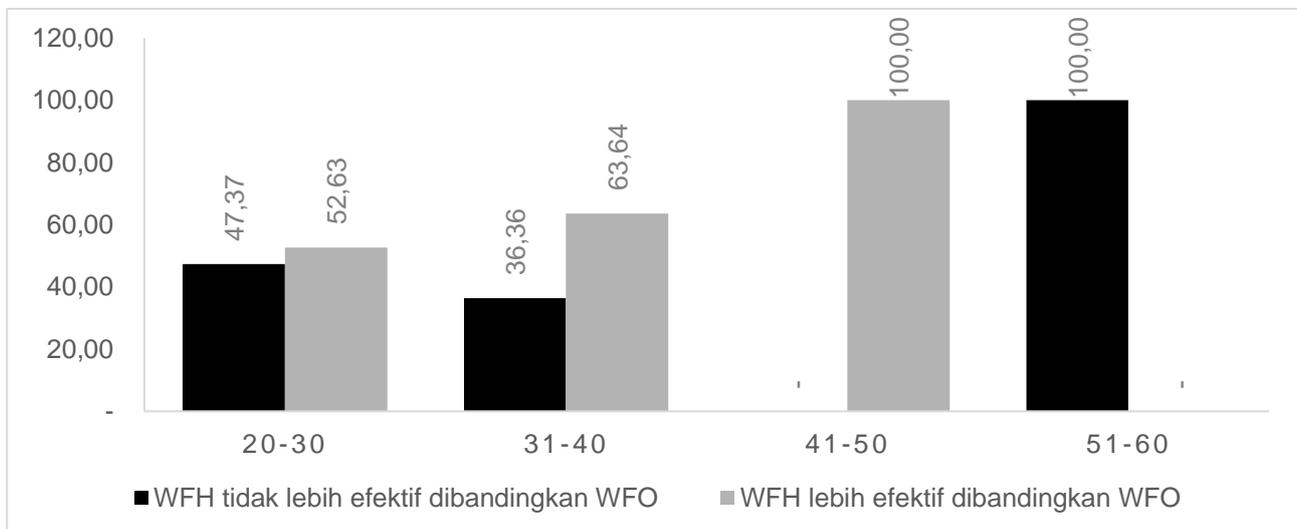
dibandingkan WFO. Hal tersebut didapat dari silang data antara pilihan WFH lebih efektif dibandingkan WFO dengan jenis kelamin. Data rinci dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Crosstabulation WFH dengan jenis kelamin.

Sumber: data primer diolah (2021).

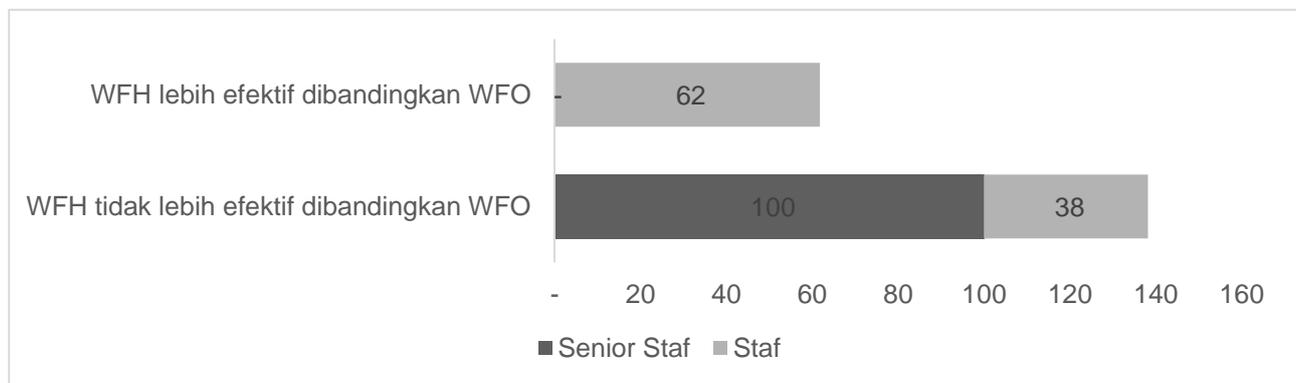
Jika dibandingkan antar kelompok umur didapatkan informasi bahwa persentase terbesar pada kelompok umur 20-30 tahun, kelompok umur 31-40 dan kelompok umur 41-50 menyatakan WFH lebih efektif dibandingkan WFO. Kelompok umur 51-60, persentase terbesar menyatakan WFH tidak lebih efektif dibandingkan WFO. Data detail mengenai informasi diatas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2. Crosstabulation WFH dengan usia pegawai.

Sumber: data primer diolah (2021).

Berdasarkan jabatan, 100 persen senior staf menyatakan WFH tidak lebih efektif dibandingkan WFO, sedangkan 62 persen staf biasa menyatakan WFH lebih efektif dibandingkan WFO. Data detail dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3. Crosstabulation WFH dengan jabatan pegawai.

Sumber: data primer diolah (2021).

Secara detail data deskriptif atas variabel yang diteliti menunjukkan nilai tengah dan standar deviasi yang normal. Data rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Data statistik deskriptif variabel penelitian.

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WFH	35	0,00	1,00	,6000	,49705
MasaKerja	35	1,00	7,00	3,2571	1,49692
Usia	35	20,00	51,00	32,3714	8,23224
FK	35	1,00	5,00	2,8286	1,09774
AData	35	2,00	5,00	3,5714	,81478
G	35	1,00	5,00	3,4000	1,06274
Valid N (listwise)	35				

Sumber: data primer diolah (2021).

Analisa regresi logistik menunjukkan bahwa model yang dianalisis adalah fit dimana penambahan variabel independen dapat memberikan pengaruh nyata terhadap model. Hal tersebut dilihat dari nilai χ^2 melalui uji Omnibus dari koefisien model yang dianalisis dimana nilainya signifikan. Data rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Nilai Tes Omnibus Koefisien model.

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	33,472	4	,000
	Block	33,472	4	,000
	Model	33,472	4	,000

Sumber: data primer diolah (2021).

Uji untuk menentukan apakah model yang dibentuk sudah tepat atau tidak dianalisis dengan uji Hosmer dan Lemeshow. Dikatakan bahwa model sudah tepat jika tidak ada perbedaan signifikan antara model dengan nilai observasinya dimana H_0 : Model Layak dan H_1 : Model tidak Layak. Nilai Karena nilai χ^2 Hosmer and Lemeshow hitung bernilai 1,329 lebih kecil dari nilai χ^2 tabel sebesar 49,802 atau nilai signifikansi sebesar 0,988 (lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$) sehingga menerima H_0 , yang menunjukkan bahwa model yang dibangun dalam penelitian ini dapat diterima.

Tabel 8. Hasil uji Hosmer dan Lemeshow

Step	Chi-square	df	Sig.
1	1,329	7	,988

Sumber: data primer diolah (2021).

Setelah pengujian model dinyatakan layak dan fit, maka analisis regresi logistik dilakukan atas semua parameter. Hasil rinci atas uji dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Hasil pendugaan parameter regresi logistik.

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
							Lower	Upper
Step 1 ^a								
Umur	,111	,118	,883	1	,347	1,117	,887	1,407
FK	3,462	1,538	5,069	1	,024	31,875	1,565	649,122
AData	2,819	1,326	4,516	1	,034	16,753	1,245	225,461
G	-2,402	1,655	2,106	1	,147	,091	,004	2,320
Constant	-12,749	6,061	4,424	1	,035	,000		

Sumber: data primer diolah (2021).

Berdasarkan tabel diatas, hanya variabel fasilitas kerja dan akses data yang memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel WFH sedangkan variabel usia dan gangguan dirumah berpengaruh tidak signifikan. Variabel Usia berdasarkan uji Wald menunjukkan nilai yang lebih besar dari angka $\alpha=0,05$ yang berarti variabel bebas umur secara parsial tidak mempengaruhi variabel WFH lebih efektif dibandingkan WFO. Nilai β positif dan nilai *Odds ratio* = 1,117. Yang menunjukkan semakin tua pegawai maka probabilitas keefektifan WFH pegawai meningkat sebesar 1,117 dengan rentang minimum 1,117+0,887 dan tertinggi di 1,117+1,407. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan berdasarkan data survei panel dari sektor swasta yang merupakan perwakilan dari 50 perusahaan-perusahaan swasta menengah dan besar dan karyawan mereka di Jerman. Variabel umur ternyata berpengaruh tidak signifikan terkait *work from home* (Denzer, Grunau, Gutenberg, & Mainz, 2021).

Nilai *Odds ratio* atas variabel fasilitas kerja bernilai 31,875 dan nilai β adalah positif. Hal ini menunjukkan semakin baik fasilitas kerja pegawai dirumah, maka probabilitas efektifitas WFH meningkat sebesar 31,875 dengan rentang nilai probabilitas terendah adalah 1,565+31,875 dan nilai probabilitas teratas mencapai angka 649,122+31,875. Analisa atas variabel akses data berdasarkan hasil perhitungan, menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap keefektifan WFH pegawai. Hal ini senada dengan penelitian Andriyanty *et al* (2021) yang menyatakan faktor internet, dukungan finansial, ketersediaan alat kerja, *database* dan dukungan moral perusahaan seluruhnya signifikan. Dengan faktor yang memiliki pengaruh terbesar adalah ketersediaan internet. Hal ini membuktikan bahwa faktor kunci dalam WFH adalah akses internet. Perlu disyukuri bahwa pandemi covid-19 ini terjadi disaat internet sudah meluas penggunaanya di Indonesia khususnya di Jabodetabek. Sehingga karyawan tetap bisa bekerja dari rumah. Dan faktor ini juga terkait dengan ketersediaan alat kerja dan *database* yang dapat diakses oleh karyawan. Hal ini menandakan bahwa perusahaan-perusahaan yang berada dalam unit analisis rata-rata sudah memiliki *database* yang baik. Faktor dukungan finansial dan moral dari perusahaan juga menjadi faktor penting lainnya dalam penyediaan sarana kerja dirumah bagi karyawan (Andriyanty *et al.*, 2021). Fasilitas kerja juga menjadi faktor penting pada kinerja guru selama WFH (Purwanto *et al.*, 2020). Dukungan IT dari organisasi juga menjadi faktor penting dalam mencapai kinerja WFH pegawai (Afrianty *et al.*, 2021).

Nilai *Odds ratio* 16,753 dan β adalah positif. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik akses data maka probabilitas keefektifan WFH pegawai meningkat sebesar 16,753.

Rentang terendah probabilitas adalah $16,573+1,245$ dan maksimum $16,573+225,461$. Hal ini senada dengan *working paper* Teodorovicz *et al* (2021) menyatakan perlunya peran teknologi dalam WFH. Seiring dengan tuntutan atas hak WFH, organisasi wajib mengadopsi perkembangan teknologi sekaligus mengeksplorasi faktor kebiasaan, norma sosial dan situasi kesehatan pegawai atau karyawan (Teodorovicz, Sadun, Kun, & Shaer, 2021).

Variabel gangguan dirumah juga berpengaruh tidak signifikan dimana nilai uji Wald menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Nilai *Odds ratio* adalah 0,091 dan β bernilai negatif. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi gangguan dirumah akan makin menurunkan probabilitas keefektifan WFH pegawai sebesar 0,091. Rentang probabilitas minimum pada $0,091+0,004$ dan maksimum di $0,091+2,320$. Adanya ajakan interaksi anggota keluarga terhadap pegawai yang sedang WFH dipercaya dapat berpotensi untuk menekan fokus pada pekerjaan, walaupun pegawai beranggapan ajakan berinteraksi tersebut merupakan hal yang positif (Wahyu & Sa'id, 2020).

Analisa koefisien determinasi dilakukan dengan uji Nagelkerke R^2 , dimana nilai Nagelkerke R^2 bernilai 0,832. Angka tersebut menunjukkan bahwa 83,20 persen variabel WFH lebih efektif dibandingkan WFO dipengaruhi oleh variabel usia, fasilitas kerja, akses data dan gangguan dirumah. Data rinci hasil pengujian statistik dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil analisis atas Nagelkerke R^2

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	13,639 ^a	,616	,832

Sumber: data primer diolah (2021).

V. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Variabel umur berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel WFH yang diasumsikan setara dengan WFO. Nilai β positif dan nilai *Odds ratio* = 1,117. Berarti bahwa semakin tua pegawai maka probabilitas keefektifan WFH pegawai meningkat sebesar 1,117.
- 2) Variabel ketersediaan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap variabel WFH yang diasumsikan setara dengan WFO. Nilai *Odds ratio* atas variabel fasilitas kerja bernilai 31,875 dan nilai β adalah positif. Berarti bahwa semakin baik fasilitas kerja pegawai dirumah maka probabilitas efektivitas WFH meningkat sebesar 31,875.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh ketersediaan akses data berpengaruh signifikan terhadap variabel WFH yang diasumsikan setara dengan WFO. Nilai *Odds ratio* 16,753 dan β adalah positif. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik akses data maka probabilitas keefektifan WFH pegawai meningkat sebesar 16,753.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh gangguan kerja dirumah berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel WFH yang diasumsikan setara dengan WFO. Nilai *Odds ratio* adalah 0,091 dan β bernilai negatif. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi gangguan dirumah akan makin menurunkan probabilitas keefektifan WFH pegawai sebesar 0,091.

5.2. Saran

Saran dari penelitian ini adalah, selama pandemi covid-19 dimana pengaturan WFH dan WFO masih berjalan, Kebijakan WFH dapat diprioritaskan pada pegawai wanita pada kelompok umur 20-50 tahun. Direktorat Kursus dan Pelatihan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI Jakarta sebaiknya meningkatkan ketersediaan fasilitas kerja dan akses data bagi pegawai selama WFH. Karena variabel yang paling besar dalam meningkatkan probabilitas keefektifan WFH adalah variabel fasilitas kerja dan akses data.

REFERENSI

- A. M. Dockery, & Sherry Bawa. (2014). Is Working from Home Good Work or Bad Work? Evidence from Australian Employees*. *Australian Journal of Labour Economics*, 17(2), 163–190.
- Aczel, B., Kovacs, M., Van Der Lippe, T., & Szaszi, B. (2021). Researchers working from home: Benefits and challenges. *PLoS ONE*, 16(3 March), 1–13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0249127>
- Afrianty, T. W., Artatanaya, I. G. L. S., & Burgess, J. (2021). Working from home effectiveness during Covid-19: Evidence from university staff in Indonesia. *Asia Pacific Management Review*, (xxxx). <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2021.05.002>
- Altman M.A., S. (2018). *Berufliche Auszeiten als Form der Arbeitszeitflexibilisierung – Empirische Analysen zu Angebot, Nutzung und Folgen*. Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Germany.
- Andriyanty, R., Komalasari, F., & Rambe, D. (2021). The Effect Of Work From Home On Corporate Culture Mediated By Motivation, Work Behavior And Performance. *Journal of Applied Management (JAM)*, 19(3), 522–534.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a chinese experiment. *Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Denzer, M., Grunau, P., Gutenberg, J., & Mainz, U. (2021). The Impacts of Working from Home on Individual Health and Well-being, (2106). Retrieved from <https://wiwi.uni-mainz.de/>
- Dockery, A. M., & Bawa, S. (2014). Is Working from Home Good Work or Bad Work? Evidence from Australian Employees*. *Australian Journal of Labour Economics*, 17(2), 163–190.
- Etheridge, B., Tang, L., & Wang, Y. (2020). Worker productivity during lockdown and working from home: Evidence from self-reports. *Covid Economics*, (52), 118–151.
- Eurofound, & ILO. (2018). *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*. <https://doi.org/10.1136/oemed-2018-icohabstracts.623>
- Gibbs, M., Mengel, F., & Siemroth, C. (2021). Work from Home & Productivity: Evidence from Personnel & Analytics Data on IT Professionals. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3843197>
- Goga-Cooke, J. (2012). The Benefits of Flexible Working Arrangements, (August), 25. A report prepared by the Future of Work Institute, August 2012. London Business School,

- Hosmer, D. W., & Lemeshow, S. (2000). *Applied Logistic Regression* (2nd ed.). Quebec: John Wiley & Sons, Inc.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Surat Edaran KemenPAN-RB No.19 Tahun 2020 (2020).
- Liang, J., Roberts, J., Ying, Z. J., Cao, J., Qi, M., & Sun, M. (2015). DOES WORKING FROM HOME WORK ? EVIDENCE FROM A CHINESE EXPERIMENT * Nicholas Bloom I . Introduction Working from home (WFH ; also called telecommuting or tel- ework) is becoming an increasingly common practice . In the United States , the proportion of e. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032.Advance>
- Ma'rifah, D. (2020). Implementasi Work From Home: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif Dan Produktivitas Pegawai. *Civil Service*, 14(2), 53–64.
- Mokhtarian, P. L. (1991). Defining Telecommuting. *Transportation Research Record*, 1305 (January 1991), 273–281.
- Mungkasa, O. (2020a). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Mungkasa, O. (2020b). Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran. *Bappenas Working Papers*, III(1), 1–32. Retrieved from <http://workingpapers.bappenas.go.id/index.php/bwp/article/view/52>
- Nagelkerke, N. J. D. (1991). A note on a general definition of the coefficient of determination. *Biometrika*, 78(3), 691–692. <https://doi.org/10.1093/biomet/78.3.691>
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower . International Journal of Manpower (Preprint)*, 1–22.
- Nordin, N. N., Mohd Baidzowi, F. M., & Razak, R. A. (2016). Understanding the Work At Home Concept , Its Benefits and Challenges Towards Employees. *Social Sciences Research*, 2016(July), 109–118.
- Pennington, A., & Stanford, J. (2020). *Briefing Paper : Working from Home : Opportunities and Risks*.
- Purwanto, A., Asbari, M., Fahlevi, M., Mufid, A., Agistiwati, E., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2020). Impact of Work From Home (WFH) on Indonesian Teachers Performance During the Covid-19 Pandemic: An Exploratory Study. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 6235–6244. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/341413246>
- Reuschke, D., & Mason, C. (2020). The engagement of home-based businesses in the digital economy. *Futures*, (February), 102542. <https://doi.org/10.1016/j.futures.2020.102542>

- Teodorovicz, T., Sadun, R., Kun, A. L., & Shaer, O. (2021). Working from Home during COVID- 19: Evidence from Time-Use Studies. *Harvard Business School Working Paper*, 21(94), 1–54. Retrieved from <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=59926>
- Tønnessen, Ø., Dhir, A., & Flåten, B. T. (2021). Digital knowledge sharing and creative performance: Work from home during the COVID-19 pandemic. *Technological Forecasting and Social Change*, 170(April). <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120866>
- Wahyu, A. M., & Sa'id, M. (2020). Produktivitas Selama Work From Home: Sebuah Analisis Psikologi Sosial. *Jurnal Kependudukan Indonesia, Demografi*(Edisi Khusus), 53–60. <https://doi.org/10.14203/jki.v0i0.570>
- Yu, R., Burke, M., & Raad, N. (2019). Exploring impact of future flexible working model evolution on urban environment, economy and planning. *Journal of Urban Management*, 8(3), 447–457. <https://doi.org/10.1016/j.jum.2019.05.002>