

Produktivitas Kerja Saat *Work From Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO) pada Dosen FKM Universitas Mulawarman di Masa Pandemi Covid-19

Rahmi Susanti, Dinda Tasya Amelia, Fina Damaiyana, Oryza Regina Bernadine Santoso

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Mulawarman, Samarinda.

Abstrak

Latar Belakang: Virus corona yang terus meningkat menyebabkan sekolah dijalankan secara *Work From Home* (WFH) dengan online. Produktivitas kerja menjadi suatu permasalahan jika pekerja bekerja di rumah, termasuk seorang dosen.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan mengetahui perbedaan produktivitas kerja pada saat *Work From Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO) dimasa Pandemi.

Metode: Desain penelitian ini adalah *cross sectional* yang berjenis kuantitatif. Jumlah populasi sebanyak 31 tenaga kependidikan dan dosen dengan teknik sampel yaitu *total sampling*. Analisis data yang digunakan ialah analisis univariat, bivariat dengan uji *Wilcoxon Sign Rank Test* dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%.

Hasil: Hasil analisis menggunakan uji *wilconxon signed rank test* didapatkan nilai sig sebesar $0.219 > 0.05$ yang berarti H_0 di tolak.

Kesimpulan: Tidak ada perbedaan produktivitas kerja pada tenaga kependidikan dan dosen pengajar Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Mulawarman pada saat *Work From Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO) di masa pandemi.

Kata kunci: Produktifitas Kerja, Pandemi Covid-19, WFH dan WFO

Work Productivity Differences in Education and Teachers of Faculty of Public Health when WFH (Work From Home) and WFO (Work From Office) at FKM Lectures of Mulawarman University during Pandemic

Abstract

Background: The corona virus which continues to increase causes schools to run online as WFH (Work From Home). Various problems arise due to the rules for lecturers to teach at home, one of which is the productivity of the lecturers.

Purpose: This study aims to determine the differences in work productivity during WFH (Work From Home) and WFO (Work From Office) during the Pandemic.

Methods: The design of this study was a *cross sectional quantitative type*. The total population was 31 education staff and lecturers with the sampling technique using the *total sampling technique*. The data analysis used was *univariate, bivariate analysis with the Wilcoxon Sign Rank Test* with a confidence level of 95%.

Results: The results of the analysis using the *Wilcoxon signed rank test* obtained a sig value of $0.219 > 0.05$, which means that H_0 is rejected.

Conclusion: There was no difference in work productivity among teaching staff and lecturers at the Faculty of Public Health, Mulawarman University during the *Work From Home* (WFH) and *Work From Office* (WFO) during the pandemic.

Keywords: Work Productivity, Covid-19 Pandemic, WFH and WFO

Korespondensi: Rahmi Susanti
Email: rahmi.susanti@fkm.unmul.ac.id

PENDAHULUAN

Wabah *corona virus disease-2019* (covid-19) menjadi berita utama di berbagai negara pada satu tahun terakhir ini, sampai saat ini penyebaran wabah yang pertama kali ditemukan di Wuhan, China pada Desember lalu belum dapat diatasi. Dilansir dari laman resmi Kementerian Kesehatan, wabah covid-19 ini telah menyebar luas ke-41 negara di berbagai belahan dunia. Dengan korban terinfeksi mencapai 81.109 orang dengan korban meninggal terus bertambah mencapai 2.761 orang diseluruh dunia.¹

Sesuai anjuran *World Health Organization* (WHO) banyak negara mulai menerapkan protokol covid-19 yang telah dibuat, diantaranya adalah mencuci tangan, tidak berkumpul dikeramaian atau melakukan pertemuan di manapun, membatasi diri untuk tidak keluar rumah, menjaga jarak aman, bahkan dilakukan langkah isolasi seperti isolasi mandiri perorangan, kelompok masyarakat, bahkan seluruh penduduk kota (mulai dari Pembatasan Sosial Berskala Besar/PSBB sampai *lock down*). Penerapan skema bekerja baik sektor pemerintah maupun swasta dari rumah merupakan salah akibat dari PSBB yang dilakukan (*Working from Home/WFH*)²

Dampak yang ditimbulkan akibat pandemi sangat luas, salah satunya adalah membawa perubahan yang besar di bidang pendidikan. Permasalahan virus corona (covid-19) membuat Menteri Pendidikan melakukan kebijakan yaitu *Work From Home* (WFH) bagi tenaga pengajar termasuk dosen.³ Berdasarkan data yang diperoleh dari UNESCO, 990.324.537 pelajar terkena dampak dari pandemi ini. Sebagian besar lembaga pendidikan diberbagai negara di tutup dalam upaya mengendalikan penyebaran pandemi covid-19, dilaporkan terjadi 130 penutupan sekolah di seluruh negara.⁴

Skema bekerja dari rumah tiba-tiba harus dijalani oleh sebagian besar pegawai. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Okta (*accessmanagement company*) menunjukkan beberapa hasil menarik di Inggris pada 6.000 pekerja di seluruh Eropa. Pertama, skema bekerja dari rumah tetap diinginkan oleh pegawai dengan besar persentase adalah 75% dari responden yang terlibat. Kedua, Lebih banyak pegawai yang menginginkan bekerja dari rumah paruh waktu daripada bekerja dari

rumah sepenuhnya yakni 17% dari keseluruhan.²

Hal ini menimbulkan keresahan bahwa bekerja dirumah dapat mengurungi produktivitas kerja, ternyata dalam penelitian Mungkasa Tahun 2020 didapatkan bahwa tidak terjadi penurunan produktivitas kerja bagi yang bekerja secara WFH. Keleluasaan waktu dan berkurangnya gangguan selama WFH ditunjukkan juga oleh responden yang terlibat dalam penelitian ini.²

Sutrisna (2009) dalam Simarmata (2020) memberikan penjelasan bahwa produktivitas adalah merupakan keterkaitan antara input dan output. Input disini terdiri dari bahan, biaya dan SDM atau tenaga kerja, sedangkan outputnya adalah jasa atau barang hasil kegiatan. Produktivitas menjadi sesuatu yang krusial karena menumbuhkan harapan untuk ketercapaian target kerja yang telah ditetapkan secara efisien.³ Juga menuliskan dalam penelitiannya bahwa produktivitas tenaga kerja di dalamnya menjadi salah faktor perkembangan organisasi salah satunya adalah institusi pendidikan. Pengelolaan SDM harus dilakukan di suatu institusi pendidikan termasuk para dosen berbagai tingkatan jabatan akademi. Hal ini menimbulkan berbagai permasalahan akibat aturan tersebut, salah satunya adalah produktivitas dosen yang dapat menurun akibat sulitnya pengawasan secara langsung dari institusi setempat.

Hertanto, (2017) menyatakan upaya untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, dapat didukung oleh salah satu faktor penting yaitu manusia/orang adalah variabel yang sangat krusial lantaran menentukan keberhasilan atau tidaknya suatu kegiatan/usaha, hal ini ditentukan oleh perilaku-perilaku dosen. Masalah produktivitas ini dilihat dari berbagai aspek salah satunya adalah kemampuan dosen untuk memegang pekerjaannya walaupun dikerjakan di rumah, ada peningkatan output yang harus didapat oleh dosen, semangat kerja dosen yang mempunyai kecenderungan menurun dikarenakan kurangnya motivasi kerja seperti halnya saat bekerja bersama teman sejawat di kantor, kualitas kerja dan efisiensi yang sulit untuk dikontrol.

Bergantungnya kegiatan dan komunikasi pada koneksi internet dan perangkat elektronik mengakibatkan kendala tenaga pengajar atau dosen yang bekerja dari rumah, sehingga membuat banyaknya keluhan baik dari pihak

dosen, mahasiswa maupun institusi itu sendiri.³ Berdasarkan berbagai permasalahan yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk meneliti perbedaan produktivitas kerja pada tenaga kependidikan dan dosen pengajar Fakultas Kesehatan Masyarakat saat *work from home* (WFH) dan *work from office* (WFO) dimasa pandemi.

METODE

Penelitian ini didesain dengan pendekatan *cross-sectional* dengan jenis survei dimana dilakukan teknik pengumpulan data dengan bantuan *google form* sehingga dilakukan secara *online*.

Populasi dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Mulawarman (FKM Unmul) sebesar 30 orang dan tenaga kependidikan sebesar 6 orang. Total populasi sebesar 36 orang dengan jumlah dosen aktif (11 orang dosen sedang dalam masa studi doctoral) adalah 25 orang.⁶

Teknik sampel pada penelitian ini yaitu total sampling dan disesuaikan dengan kriteria inklusi, sehingga diperoleh sebanyak 31 tenaga kependidikan dan dosen FKM UNMUL tahun 2020. Studi ini dilakukan pada akhir bulan November 2020 hingga awal bulan Desember 2020. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *software* statistik.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner dengan skala likert. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner *online* dengan bantuan *google* formulir. Dalam kuisioner memiliki 6 indikator produktivitas kerja diantaranya adalah kemampuan, dalam peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Metode analisis instrumen menggunakan uji validitas dan realibilitas menggunakan validitas isi suatu butir dapat dibuktikan menggunakan CVR dan CVI atau koefisien V Aiken dengan penilaian expert berjumlah 4 orang. Pada perhitungan CVR, masing-masing pertanyaan produktivitas kerja pada saat *WFO* dan *WFH* berjumlah 26 pernyataan memiliki nilai mean CVR yaitu sebesar 1 yang artinya valid. Dan untuk perhitungan CVI, pada pernyataan produktivitas kerja pada saat *WFO* berjumlah 26 pernyataan memiliki nilai mean CVI yaitu sebesar 0.9807 yang artinya valid, namun terdapat 2 butir yang tidak valid yaitu terdapat pada indikator mutu serta efisiensi. Pada pertanyaan produktivitas kerja pada saat

WFH berjumlah 26 pernyataan memiliki nilai mean CVI yaitu sebesar 0.9807 yang artinya valid, namun terdapat 2 butir pertanyaan yang tidak valid yaitu terdapat pada indikator semangat kerja yang memiliki nilai CVI sebesar 0,75 sehingga tidak valid. Dengan demikian instrument tersebut digunakan dalam penelitian ini.

Tujuan dari studi ini adalah menganalisis perbedaan produktivitas pegawai FKM UNMUL (tenaga kependidikan dan dosen) pada saat WFH dan WFO (atau sebelum WFH) sehingga merupakan desain *before after* WFH. Berdasarkan tujuan tersebut maka data penelitian dianalisis dengan statistik *Wilcoxon Sign Rank Test* dengan menggunakan α sebesar 5%.

HASIL PENELITIAN

Analisis Univariat

Analisis univariat dalam hal ini untuk mengetahui gambaran karakteristik responden. Hasil analisis disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Daerah Asal, Pekerjaan, Lama Bekerja, dan Pendidikan Terakhir Di Universitas Mulawarman

Variabel	n	%
Jenis Kelamin		
Perempuan	8	42.1
Laki-Laki	11	57.9
Total	19	100.0
Daerah Asal		
Samarinda	18	94.7
Luar Kota Samarinda	1	5.3
Total	19	100.0
Pekerjaan		
Dosen Pengajar	11	57.9
Staff Umum & Kepegawaian	4	21.1
IT & SIA	1	5.3
Keuangan	1	5.3
Akademik	2	10.5
Total	19	100.0
Lama Bekerja		
< 5 Tahun	8	42.1
≥ 5 Tahun	11	57.9
Total	19	100.0
Pendidikan Terakhir		
S1	7	36.8
S2	8	42.1
S3	4	21.1
Total	19	100.0

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan karakteristik responden yaitu mayoritas responden berjenis kelamin laki laki sebanyak 11 orang (57.9%) sisanya perempuan. Mayoritas responden memiliki daerah asal Kota Samarinda yaitu sebanyak 18 orang (94.7%). Mayoritas responden bekerja sebagai dosen pengajar yaitu sebesar 11 orang (57.9%), 4 orang (21.1%) bekerja sebagai staff umum & kepegawaian, 2 orang (10.5%) bekerja sebagai akademik, masing-masing 1 orang (5.3%) bekerja sebagai IT & SIA dan keuangan. Mayoritas responden bekerja selama ≥ 5 Tahun yaitu sebanyak 11 orang (57.9%). Mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S2 yaitu sebanyak 8 orang (42.1%).

Analisis Bivariat

Pada analisis bivariat digunakan uji *wilcoxon sign rank* untuk menguji perbedaan produktivitas kerja pada tenaga kependidikan dan dosen pengajar Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Mulawarman pada saat WFO (*Work From Office*) dan WFH (*Work From Home*) di masa pandemi. Hasil analisis disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Perbedaan Produktivitas Pegawai (Tenaga Kependidikan dan Dosen) Pada Saat WFH dan WFO Di Masa Pandemi.

Variabel	n	%	Sig
Produktivitas kerja pada saat WFO (<i>Work From Office</i>)			
Rendah	0	0	
Sedang	1	5.3	
Tinggi	18	94.7	
Total	19	100.0	0.219
Produktivitas kerja pada saat WFH (<i>Work From Home</i>)			
Rendah	0	0	
Sedang	1	5.3	
Tinggi	18	94.7	
Total	19	100.0	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada saat WFO (*Work From Office*) mayoritas responden memiliki produktivitas kerja dengan kategori tinggi yaitu sebanyak 18 orang (94.7%). Sebanyak 1 orang (5.3%)

memiliki produktivitas kerja dengan kategori sedang. Pada saat WFH (*Work From Home*) mayoritas responden memiliki produktivitas kerja dengan kategori tinggi yaitu sebanyak 18 orang (94.7%). Sebanyak 1 orang (5.3%) memiliki produktivitas kerja dengan kategori sedang.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji *wilcoxon sign rank* didapatkan nilai sig sebesar $0.219 > 0.05$ yang berarti bahwa tidak ada perbedaan produktivitas kerja pada pegawai (tenaga kependidikan dan dosen) Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Mulawarman pada saat WFO (*Work From Office*) maupun WFH (*Work From Home*) di masa pandemi.

PEMBAHASAN

Perbedaan Produktivitas Dosen dan tenaga Pendidik Pada Saat WFH dan WFO Di Masa Pandemi

Pembatasan aktivitas di luar rumah menjadi salah satu upaya dalam mengurangi penyebaran covid-19.⁷ Sehingga Sebagian besar pekerja harus meninggalkan kantor mereka untuk melakukan pekerjaan di rumah masing-masing atau *Work From Home (WFH)*. untuk menghindari kerumunan. Istilah WFH ini merupakan kegiatan bekerja yang berbayar dimana dilakukan secara jarak jauh, biasanya banyak dilakukan dari rumah masing-masing.⁸

Penyesuaian perlu dilakukan selama pandemi ini oleh para pekerja karena telah terjadi perubahan dalam kultur bekerja. Sebagian besar pekerjaan sebelum keberadaan WFH di era pandemi dilakukan dengan tatap muka secara langsung, termasuk saat berkolaborasi atau bekerja sama secara kelompok. Di sisi lain, pekerjaan dan kehidupan rumah tangga adalah sesuatu hal yang terpisah. Pasaunya, pekerjaan membutuhkan waktu dan suasana khusus, terutama saat bertemu dengan rekan kerja profesional.⁹

Akan tetapi, pandemi covid-19 yang ini dapat membuat perubahan kultur budaya kerja yang dahulunya susah berubah. Salah satu perubahan diantaranya adalah kebebasan jam kerja setiap individu. Disamping itu, orang bebas menentukan lingkungan kerja yang dirancang sendiri sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja dari rumah. Selanjutnya, seluruh kegiatan pekerjaan tersebut dapat terhubung ke jaringan internet.

Hal ini menimbulkan suatu istilah yaitu masa kenormalan baru.¹⁰

Penelitian sebelumnya yakni Simarmata (2020) justru tidak menunjukkan hasil yang sama dimana terdapat hubungan antara *work from home* dengan produktivitas kerja dosen di Politeknik Negeri Ambon. Hal ini dikarenakan jika dosen bekerja WFH terdapat berbagai situasi dan kondisi yang menurut mereka menguntungkan seperti lingkungan/area kerja yang fleksibel, lebih dekat dengan anggota keluarga, tidak adanya gangguan stress, menghemat waktu perjalanan dari kantor ke rumah atau sebaliknya, sehingga terasa lebih sehat dan terjaga keseimbangan kerja, memiliki inovasi yang tinggi, dapat membagi antara urusan rumah dan kegiatan kantor serta kurangnya tekanan diri hal ini akan memicu produktivitas dosen, baik dalam hal peningkatan kemampuan, peningkatan hasil, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Pada studi yang telah dilakukan yang melibatkan seluruh tenaga kependidikan dan dosen di FKM Unmul diperoleh informasi bahwa tidak ada perbedaan produktivitas kerja pada tenaga kependidikan dan dosen pengajar FKM Unmul pada saat *Work From Office* (WFO) dan *Work From Home* (WFH) di masa pandemi, hal ini dikarenakan bahwa selama WFH maupun WFO responden tidak merasa terdapat perubahan pada kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi pada saat bekerja yang dapat terlihat dari skor produktivitas kerja pada saat WFO dan WFH yang tidak mengalami perubahan yaitu sebanyak 18 orang (94.7%) memiliki produktivitas kerja tinggi dan sebanyak 1 orang (5.3%) memiliki produktivitas kerja sedang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Purwanto dkk (2020) Peningkatan produktivitas serta loyalitas para guru selama WFH dapat menciptakan suasana baru dan kepuasan kerja. Sebagian orang terkadang terpaksa kehilangan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan dunia kerja akibat besarnya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Namun, dengan adanya kebijakan WFH, seseorang dapat lebih mudah membagi perannya. Ada kalanya ia fokus pada jam kerja sekolah dan ada kalanya juga ia bisa menjalankan kehidupan pribadinya tanpa beban.¹¹

Produktivitas menekankan pada hasil yang maksimal, mengandung pandangan hidup dan sikap mental dalam upaya peningkatan mutu kehidupan. Paul Mali dalam Erliana (2015) mendefinisikan bahwa ukuran yang menjadi pedoman seberapa hemat input yang digunakan di dalam suatu organisasi untuk mendapatkan sekumpulan output, hal ini merupakan penjelasan dari produktivitas. Hasil observasi peneliti memberikan penjelasan yang sama dimana terjadi penghematan sumber daya seperti listrik, air dan lainnya selama WFH berlangsung di FKM Unmul tetapi baik tenaga kependidikan maupun dosen tetap melaksanakan kewajiban dan pekerjaannya dari rumah masing-masing sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

Keterbatasan penelitian ini antara lain studi ini diupayakan sebaik mungkin sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. Tetapi masih banyak kekurangan dan kelemahan yang dapat terjadi seperti pengumpulan data dalam penelitian ini hanya didasarkan hasil isian kuisisioner *online* melalui *google form*, sehingga ada kemungkinan unsur kurang objektif dalam proses pengisian karena peneliti tidak menanyakan pernyataan kuisisioner secara langsung.

Selain itu banyaknya responden yang terlibat dirasa kurang dikarenakan sejumlah dosen sedang dalam masa studi doctoral. Waktu penelitian juga dilakukan dalam satu kurun waktu yang berakibat bisa saja data bias karena responden harus mengingat kembali situasi kerja pada saat WFO sebelum pandemi.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah hasil analisis univariat menggambarkan karakteristik responden sebagai berikut yaitu mayoritas responden berjenis kelamin laki laki sebanyak 11 orang (57.9%) sisanya perempuan. Mayoritas responden memiliki daerah asal Kota Samarinda yaitu sebanyak 18 orang (94.7%). Mayoritas responden bekerja sebagai dosen pengajar yaitu sebesar 11 orang (57.9%), 4 orang (21.1%) bekerja sebagai staff umum & kepegawaian, 2 orang (10.5%) bekerja sebagai akademik, masing-masing 1 orang (5.3%) bekerja sebagai IT & SIA dan keuangan. Mayoritas responden bekerja selama ≥ 5 Tahun yaitu sebanyak 11 orang (57.9%). Mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S2 yaitu sebanyak 8 orang (42.1%).

Hasil analisis bivariat menggunakan uji *wilcoxon sign rank* diperoleh nilai signifikansi $0.219 > 0.05$ yang berarti bahwa tidak ada perbedaan produktivitas kerja pada pegawai (tenaga kependidikan dan dosen pengajar) FKM Unmul pada saat WFO (*Work From Office*) maupun WFH (*Work From Home*) di masa pandemi. Hal ini dikarenakan bahwa selama WFH maupun WFO responden tidak merasa terdapat perubahan yang dapat terlihat dari skor produktivitas kerja pada saat WFO dan WFH yang tidak mengalami perubahan yaitu sebanyak 18 orang (94.7%) memiliki produktivitas kerja tinggi dan sebanyak 1 orang (5.3%) memiliki produktivitas kerja sedang

SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait kepuasan tenaga kependidikan dan dosen terhadap informasi dan ketersediaan teknologi selama WFH berlangsung. FKM Unmul perlu memberikan penghargaan kepada pegawainya karena WFH ataupun WFO tidak berpengaruh dengan produktivitas kerja. Dosen dan tenaga kependidikan perlu melakukan upaya agar dapat terus mempertahankan produktivitas bekerja selama di rumah seperti meditasi, yoga dan refreshing dengan rekan kerja melalui media *online*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. Iwan M. Ramdan, S.Kp., M.Kes selaku dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Mulawarman dan seluruh tenaga kependidikan serta dosen pengajar Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Mulawarman yang telah berpartisipasi dan bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Parlementaria. tanggal covid-19, Pemerintah harus tingkatkan sinergi. DPR RI. 2020;8.
2. Mungkasa O. Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. J Perenc Pembang Indones J Dev Plan. 2020;4(2):126–50.
3. Simarmata RM. Pengaruh Work From Home terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. J Ekon Sos Hum. 2020;02(01):73–82.
4. United Nations Educational S and CO. School closures caused by Coronavirus (Covid-19). Unesco. 2020.
5. Hertanto E. (6) (DOC) Kuesioner Kepuasan Kerja Karyawan (Model Robbins & Judge) _ Eko Hertanto - Academia. 2017.
6. Mulawarman SU. Daftar Rekapitulasi PNS Tenaga Pengajar Universitas Mulawarman. Unmul. 2020.
7. Wilder-Smith A, Freedman DO. Isolation, quarantine, social distancing and community containment: Pivotal role for old-style public health measures in the novel coronavirus (2019-nCoV) outbreak. J Travel Med. 2020;27(2):1–4.
8. Crosbie T, Moore J. Work–life Balance and Working from Home. Soc Policy Soc. 2004;3(3):223–33.
9. Singh MK, Kumar V, Ahmad T. Impact of Covid-19 Pandemic on Working Culture: An Exploratory Research Among Information Technology (IT) Professionals in Bengaluru, Karnataka (India). SSRN Electron J. 2020;12(5):3176–84.
10. Duta Mustajab, Azies Bauw, Abdul Rasyid, Andri Irawan*, Muhammad Aldrin Akbar & MAH. Fenomena Bekerja dari Rumah sebagai Upaya Mencegah Serangan COVID-19 dan Dampaknya terhadap Produktifitas Kerja. J Chem Inf Model. 2020;4(9):1689–99.
11. Purwanto A. Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. J Educ Psychol Couns. 2020;2(1):1–12.
12. Erliana cut tari. Bahan Ajar Analisa dan Pengukuran Kerja. Bukit Indah; 2015.