

Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Hukum Unila Pada Masa Pandemi Covid-19

Husna Purnama^{(1)*}, Rizal Tantowi⁽¹⁾, Iwan Zulfikar⁽¹⁾, Maria Elina⁽¹⁾,
Sodirin⁽¹⁾

⁽¹⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia
*email korespondensi: husnapurnama@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work from home (WFH) terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Fakultas Hukum Universitas Lampung. Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah 24 responden. Data diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear sederhana, dan uji koefisien determinasi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh work from home terhadap kinerja, 21% variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel *work from home* sedangkan sisanya sebesar 79% lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

Kata kunci: *Work From Home*, Kinerja Pegawai, Pandemi Covid-19

Abstract. This study aims to determine the effect of work from home (WFH) on employee performance at the Law Faculty, University of Lampung. This research is a research using quantitative methods with a total of 24 respondents. Data obtained from the results of questionnaires distributed to respondents. The data analysis technique used validity test, reliability test, simple linear regression test, and coefficient of determination test. The results of the study indicate that there is no effect of work from home on performance, 21% of the variation in variable changes is explained by the work from home variable, while the remaining 79% is explained by other variables from this research variable.

Keywords: *Work from Home, Employee Performance, Covid-19 Pandemic*

PENDAHULUAN

Pada akhir tahun 2019 dunia digemparkan dengan kasus virus yang mematikan yang berasal dari Wuhan, China(Wahyudi et al., 2021) yaitu *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SAR-CoV-2)*(Artajaya & Wiasta, 2021). *World Health Organization* (Organisasi Kesehatan Dunia) memberi nama infeksi virus ini dengan sebutan *Coronavirus Diseases 2019* atau yang lebih dikenal dengan sebutan Covid-19(Nabila et al., 2021). Virus ini menyebar dan menular ke berbagai wilayah di China secara cepat, juga berbagai Negara di dunia termasuk Indonesia. Kejadian di Indonesia, pertama

kali kasus Covid-19 ini diumumkan oleh Gugus Tugas COVID-19 Indonesia pada tanggal 2 Maret 2020(Teguh et al., 2020). Pada tanggal 11 Maret 2020(Valerisha & Putra, 2020), Virus Corona kini telah menyebar ke seluruh dunia, WHO secara resmi menyatakan Covid-19 sebagai pandemi(Rionanda et al., 2022).

Virus corona yang tidak bisa dikendalikan dan semakin banyaknya masyarakat yang terpapar virus tersebut, WHO (*World Health Organization*) mulai menganjurkan penggunaan masker. masker dapat membatasi frekuensi menyentuh wajah, sehingga mengurangi kontak penyebaran virus(S. F. Astuti et al., 2020). Pemerintah sendiri membuat protocol

kesehatan dalam meminimalisir penularan COVID-19 ini. Protokol tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19), yang merupakan turunan dari Undang-Undang Kekarantinaan Kesehatan (Mokodongan et al., 2021).

Pemerintah juga memberlakukan kebijakan karantina di berbagai wilayah. Karantina wilayah adalah pembatasan penduduk dalam suatu wilayah termasuk wilayah pintu masuk beserta isinya yang diduga terinfeksi penyakit dan atau terkontaminasi sedemikian rupa untuk mencegah kemungkinan penyebaran penyakit atau kontaminasi (Kresna & Ahyar, 2020). Presiden Indonesia saat ini, bapak Joko Widodo dalam pidatonya mengintruksikan bahwa masyarakat Indonesia diharap mengurangi kegiatan di luar rumah untuk hal-hal yang dirasa tidak penting dan mendesak (Suyoso et al., 2021).

Universitas Lampung yang menjadi salah satu Lembaga Pendidikan tinggi pun tidak luput dalam memberlakukan peraturan rektor mengenai sistem bekerja dari rumah (*Work From Home*). Bekerja dari rumah (*Work From Home*) merupakan kegiatan seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan dari rumah tanpa harus jauh-jauh pergi ke kantor. Di kalangan pegawai, kebijakan ini banyak menuai beragam reaksi. Ada yang bereaksi positif dan ada juga yang meragukan efektivitas sistem kerja ini.

Dilihat dari kesiapan sarana maupun prasana Intansi Universitas, tidak semua Intansi atau Fakultas siap dengan sistem bekerja dari rumah (*Work From Home*) namun Universitas harus tetap menerapkannya agar dapat memutus mata rantai penyebaran virus. Dengan adanya kebijakan atau sistem kerja ini, seluruh Fakultas yang ada di lingkungan Universitas

Lampung khususnya Fakultas Hukum harus memastikan terdapat minimal dua level pejabat struktural tertinggi untuk bekerja di kantor. Jika ada rapat atau pertemuan penting, pegawai yang melaksanakan WFH dilakukan melalui telekonferensi pada jam masuk dan jam pulang kerja (Syaefudin et al., 2021).

Bekerja dari rumah dapat memberikan jam kerja yang fleksibel bagi pegawai dan juga lebih membantu pegawai membereskan pekerjaan yang tertunda di kantor. Dengan adanya kebijakan bekerja dari rumah (*Work From Home*), Universitas mewajibkan pegawai bisa menggunakan teknologi informasi dari jarak jauh agar dapat bekerja di kondisi apapun apabila dibutuhkan. Penguasaan teknologi informasi merupakan salah satu kemampuan wajib pegawai agar peran aktif pegawai di Fakultas Hukum dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien.

Dengan diberlakukannya kebijakan atau sistem bekerja dari rumah (*work from home*) pasti akan mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan (H. W. Astuti & Tantowi, 2017). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Sutarmiyati & Astuti, 2019). Penilaian kinerja merupakan kegiatan wajib bagi setiap organisasi (H. W. Astuti et al., 2021). Tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam kinerja pegawai yang dinilai oleh Pimpinan kinerja.

Pegawai merupakan ujung tombak sebuah instansi dalam mencapai keberhasilan (Singkoh, 2018) terutama di

Fakultas Hukum, maka penting kinerja pegawai diperhatikan. Apabila Fakultas Hukum memiliki sumber daya manusia yang memadai, baik dari segi kemampuan atau mental pasti hasil kerjanya baik pula. Pengetahuan yang luas seseorang pegawai mengenai kemajuan teknologi pasti akan berdampak baik untuk tempat bekerjanya sehingga dapat menunjukkan keunggulan dalam bersaing dengan Intansi yang lain di luar ataupun dalam.

Dari permasalahan di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Fakultas Hukum Universitas Lampung.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Objek yang ingin diteliti adalah kinerja pegawai Fakultas Hukum Unila pada masa Covid-19 dimulai bulan Desember 2021 sampai dengan Maret 2022, yang beralamat di Jalan Prof. Dr. Ir.Sumantri Brojonegoro No. 1 Bandar Lampung. Populasi adalah seluruh pegawai Fakultas Hukum Universitas Lampung berjumlah 75 orang, sedangkan sampel penelitian ini adalah 24 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Pegawai Fakultas Hukum Unila

No	Keterangan	SMP		SMA		S1		S2	
		L	P	L	P	L	P	L	P
1	Pendidikan	3	-	5	2	3	6	2	3
2	Masa Kerja	20-25	-	20-25	20-25	20-25	10-25	15-25	5-30

Sumber : Subbagian Kepegawaian Fakultas Hukum Unila

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Regresi Sederhana, Uji T, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dengan menggunakan peralatan matematis melalui program SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penghitungan statistik regresi linier sederhana pengaruh *work from home* terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	17.505		
	WFH	.073	.107	.144	.681	.503

a. Dependent Variable: WFH

Dari table 2 di atas, didapat nilai Signifikasi variabel *work from home* adalah 0.503 yang berarti lebih, dari 0,05, maka Ha ditolak. artinya *work from home* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Fakultas Hukum Universitas Lampung. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Fernanda, (2022) variabel *work from home*

(X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). namun, di lain sisi penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian Alimuddin, (2021) dan Nasution et al., (2020) yang menyatakan *work from home* (WFH) atau bekerja di rumah memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Perbedaan ini terjadi karena faktor sumber daya manusia. Mulai dari factor Usia, karena usia dari masing-masing pegawai tidak menjadi hambatan selama motivasi dan loyalitas tetap dipegang teguh (Rombe & Dongoran, 2021). Faktor kedua yaitu Latar belakang Pendidikan, bagi pegawai Fakultas Hukum factor ini tidak menjadi halangan bagi mereka karena mereka tetap dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Intinya mau belajar. Dan yang terakhir factor social budaya. Perubahan yang awalnya bekerja dari kantor menjadi bekerja dari rumah (*work from home*) tidak menjadi halangan bagi para pegawai fakultas hukum karena

pekerjaan tetap dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan koordinasi pun tetap terjalin lancar karena jaringan internet yang memadai.

Selain itu, didapat pula persamaan regresinya yaitu $Y_{(kinerja)} = 17.505 + 0.073b_1 + e_t$. Persamaan regresi tersebut menyatakan bahwa setiap kenaikan variabel *work from home* sebanyak 1 satuan, akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai Fakultas Hukum Universitas Lampung sebesar 0,073 satuan.

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel *work from home* menjelaskan variabel kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R Square*) pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.144 ^a	.021	.024	2.646

a. Predictors: (Constant), WFH

Dari table 3 di atas, Dari tabel di atas diketahui bahwa kontribusi (*R Square*) sebesar 0,21 artinya sebesar 21% variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel *work from home* sedangkan sisanya sebesar 79% lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis pengaruh *work from home* (WFH) terhadap kinerja dapat disimpulkan bahwa *work from home* (WFH) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Fakultas Hukum Universitas Lampung. 21% variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel *work from home* sedangkan sisanya sebesar 79% lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, I. K. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19: Studi Kasus Pada Bank BTN. *Yume: Journal of Management*, 4(2), 323–332. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.333>
- Artajaya, I. W. E., & Wiasta, I. W. (2021). Aspek Hukum Dalam Penanganan Dan Penanggulangan Pandemi Covid-19 Di Negara Indonesia. *Jurnal Hukum Saraswati*, 3(1), 15–26. <https://doi.org/10.1016/j.jaut.2020.102433.2>
- Astuti, H. W., & Tantowi, R. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3(2), 163–172.
<https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i1.67>
- Astuti, H. W., Zulfikar, I., & Saputra, W. H. (2021). Kinerja Pegawai Dengan Faktor Pengaruh Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 14–20.
<https://doi.org/10.24967/feb.v1i1.1419>
- Astuti, S. F., Nursyabania, L., Falih, M. J., Attamini, R., Rafli, M., & Musta'ina, S. (2020). SOSIALISASI ADAPTASI KEBIASAAN BARU DI RT 5 / RW 11 , KELURAHAN KALISARI, KECAMATAN PASAR REBO, JAKARTA TIMUR MENGHADAPI PANDEMI COVID-19. *Jurnal Layanan Masyarakat (Journal of Public Service)*, 4(2), 448–455.
<https://www.e-journal.unair.ac.id/jlm/article/view/23476>
- Fernanda, E. R. (2022). *PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN INTERNAL MOTIVATION DAN ORGANIZATIONAL TRUST SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Perwakilan Karyawan Telkom Group di Telkom Regional IV Jateng dan DIY)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kresna, A., & Ahyar, J. (2020). PENGARUH PHYSICAL DISTANCING DAN SOCIAL DISTANCING TERHADAP KESEHATAN DALAM PENDEKATAN LINGUISTIK. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(4), 14–19.
<https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2020.101607>
<https://doi.org/10.1016/j.ij-su.2020.02.034>
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/cjag.12228>
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104773>
<https://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.04.011>
<https://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.04.011>
- Mokodongan, V. S. R., Sumakul, T. F., & Anis, H. (2021). Kebijakan Pemerintah Dalam Penerapan New Normal Pasca Psbb Akibat Wabah Pandemi Covid-19. *Lex Administratum*, 9(4), 150–159.
- Nabila, Z., Rahman Isnain, A., & Abidin, Z. (2021). Analisis Data Mining Untuk Clustering Kasus Covid-19 Di Provinsi Lampung Dengan Algoritma K-Means. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi (JTISI)*, 2(2), 100.
<http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/JTISI>
- Nasution, I., Zuhendry, & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9–14.
<http://ojs.polmed.ac.id/index.php/budgeting/article/view/211>
- Rionanda, L. S., Farida, F., Putra, F. G., Damayanti, E., & Pradana, K. C. (2022). ICT-Based Lajur Bata Game Media Using Guided Discovery Method on Flat-sided Space Geometry Subject. *Journal Corner of Education, Linguistics, and Literature (JCELL)*, 1(4), 235–248.
<https://doi.org/10.54012/jcell.v1i4.47>
- Rombe, M., & Dongoran, J. (2021). Tingkat Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Yang Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Selama Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan*

- Humaniora*, 5(3), 356.
<https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.38536>
- Singkoh, S. I. S. K. R. M. M. F. (2018). Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua. *Jurnal Eksekutif*, 1(1), 1–9.
- Sutarmiyati, N., & Astuti, H. W. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Investama Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 4(1), 27–33.
- Suyoso, Y. A., Yuliana, A., Agustino, M. R., Perdana, R. C., & Hartawan, D. (2021). Persepsi Pekerja Terhadap Work From Home (Wfh) Di Masa Pandemi Covid-19. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 3(1), 72–74.
<https://doi.org/10.35899/biej.v3i1.141>
- Syaefudin, R. A., Suseno, W. H., & Teravosa, G. (2021). Kebijakan Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Bagi Aparatur Sipil Negara Pada Kementerian Kesehatan. *Civil Service BKN*, 4(1), 85–91.
<https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/237/206>
- Teguh, R., Sahay, A. S., & Adji, F. F. (2020). Pemodelan Penyebaran Infeksi Covid-19 Di Kalimantan, 2020. *Jurnal Teknologi Informasi: Jurnal Keilmuan Dan Aplikasi Bidang Teknik Informatika*, 14(2), 171–178.
<https://doi.org/10.47111/jti.v14i2.1229>
- Valerisha, A., & Putra, M. A. (2020). Pandemi Global Covid-19 Dan Problematika Negara-Bangsa: Transparansi Data Sebagai Vaksin Socio-Digital? *Jurnal Ilmiah Hubungan Internasional*, 0(0), 131–137.
<https://doi.org/10.26593/jihi.v0i0.3871.131-137>
- Wahyudi, D. N., Frianto, D., & Amal, S. (2021). Analisis kepatuhan mahasiswa farmasi dan nonfarmasi Universitas Buana Perjuangan Karawang terhadap protokol kesehatan pencegahan covid-19. *Jurnal Buana Fama*, 1(2), 9–14.