

**STUDI EKSPLORASI DAMPAK *WORK FROM HOME*
PADA KINERJA KARYAWAN BUMN DI WILAYAH
DENPASAR KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19**

Putu Pradiva Putra Salain¹, Made Santana Putra Adiyadnya² dan Putu Agus Eka
Rismawan³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasarawati Denpasar
Jl. Kamboja No. 11A, Daging Puri Kangin, Denpasar Utara, Bali 80233
Email : divasalain@unmas.ac.id

Abstrak- Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mendapatkan informasi terkait kelebihan dan kekurangan konsep bekerja dari rumah (*work from home*) selama masa pandemic *Covid-19*. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus eksplorasi dan pendekatan penelitiannya menggunakan metode kualitatif yang digunakan untuk mendapatkan informasi kelebihan dan kekurangan konsep bekerja dari rumah (*work from home*) selama masa pandemic *Covid-19*. Dalam penelitian ini jumlah responden yang digunakan adalah sebanyak 10 orang karyawan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Wilayah Denpasar. Untuk tujuan kerahasiaan, responden diberi inisial K1 sampai dengan K10 dengan teknik wawancara-semi terstruktur dan daftar pertanyaan disusun dan dikembangkan berdasarkan literature terkait. Hasil dari penelitian ini adalah konsep *work from home* memberikan kelebihan dan kekurangan bagi karyawan. Kelebihan yang dimaksud adalah karyawan dapat menghemat biaya transportasi sehingga hal ini dimanfaatkan untuk mengalihkan pengeluaran transportasi tersebut untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga dan untuk mencegah penyebaran *Covid-19*. Sedangkan kekurangan *work from home* dalam hal ini baik dari segi biaya internet, distruksi suasana rumah dan menurunnya tingkat motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kata kunci : kinerja karyawan, *work from home*

Abstract- The purpose of this study was to identify and obtain information regarding the strengths and weaknesses of the concept of working from home during the Covid-19 pandemic. This study uses an exploratory case study method and its research approach uses a qualitative method used to obtain information on the strengths and weaknesses of the concept of working from home during the Covid-19 pandemic. In this study the number of respondents used was 10 employees of state-owned enterprises (BUMN) in the Denpasar area. For purposes of confidentiality, respondents are given the initials K1 through K10 with semi-structured interview techniques and a list of questions compiled and developed based on the related literature. The results of this study are the concept of work from home provides advantages and disadvantages for employees. The advantage referred to is that employees can save on transportation costs so that this is used to divert transportation expenses to meet household needs and to prevent the spread of Covid-19. While the lack of work from home in this case both in terms of internet costs, home atmosphere distruction and decreased levels of employee motivation in completing work.

Keywords : employee performance, *work from home*

PENDAHULUAN

Awal tahun 2020 tepatnya pada tanggal 14 Februari 2020 di Indonesia mengalami suatu masalah kesehatan yang sangat serius. Masalah ini adalah mulai menyebarnya virus corona atau *Covid-19 (coronavirus disease 2019)* yang sebelumnya telah menyebar di berbagai belahan dunia melalui warga berkenegaraan Jepang. *Coronavirus* adalah keluarga virus yang beberapa di antaranya menyebabkan penyakit pada manusia, ada pula yang tidak. Virus korona tipe baru yang tengah menjadi pandemi ini bernama SARS-CoV-2 (*severe acute respiratory syndrome-coronavirus-2*). Virus inilah yang menyebabkan masalah kesehatan yang berakhir pada penetapan pandemi. Masalah kesehatan yang dialami oleh Indonesia sehingga pemerintah mengambil kebijakan dalam rangka mengantisipasi penyebaran virus ini dengan melakukan beberapa tindakan seperti salah satunya pemberlakuan *social dan physical distancing* (pembatasan interaksi antar individu dengan menerapkan jarak).

Social and physical distancing atau pembatasan interaksi secara fisik antar individu dengan menerapkan jarak ini memiliki dampak yang luas bagi masyarakat secara umum. Ini terjadi karena aktivitas masyarakat dibatasi secara fisik untuk dapat mencegah penyebaran virus corona tersebut

sesuai dengan imbauan dari Presiden RI Bapak Ir. Jokowi Widodo dalam Siaran Persnya mengajak untuk semua lapisan masyarakat agar dapat melakukan kegiatan ataupun bekerja dari rumah untuk memutus rantai penularan Covid-19 ini. Berdasarkan imbauan dari pemerintah ini dan proses pembatasan kegiatan yang melibatkan banyak orang akhirnya sebagian besar perusahaan-perusahaan milik negara maupun swasta menerapkan konsep *work from home* melalui kebijakan-kebijakan yang disepakati bersama bagi karyawannya untuk dapat tetap bekerja secara produktif dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan memanfaatkan kemajuan teknologi seperti penggunaan media *online* (internet, video conference ataupun aplikasi lain) yang dapat menghubungkan antar individu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus bertemu atau berinteraksi secara fisik.

Konsep *Work From Home* adalah sebuah konsep kerja di mana karyawan dapat melakukan pekerjaannya dari rumah. Bekerja dari rumah juga memberikan jam kerja yang fleksibel bagi karyawan. Bekerja dari rumah sangat membantu untuk memberikan keseimbangan kehidupan kerja kepada karyawan, dan juga membantu perusahaan menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat meminimalisir resiko penularan Covid-19 ini. Menurut Crosbie & Moore (2004),

bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per minggu). Bekerja dari rumah akan memberikan waktu yang fleksibel bagi pekerja untuk memberikan keseimbangan hidup bagi karyawan. Disisi lain juga memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Selain memberikan waktu yang fleksibel bagi karyawan, *work from home* juga digunakan untuk dapat memantau kinerja karyawan agar tetap produktif dalam menyelesaikan pekerjaan. Douglas (2015) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara : 2015). Menurut Simanjunta dalam Widodo (2015) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Secara umum pengertian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menurut para ahli adalah badan usaha yang modalnya berasal dari kekayaan negara. Berdasarkan Undang-Undang RI No.19 Tahun 2003 mengatakan bahwa pengertian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah Badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara di pisahkan.

Kementerian BUMN (Badan Usaha Milik Negara) sebagai lembaga yang membawahi perusahaan-perusahaan di bidang strategis melalui Menteri Erick Thohir menghimbau para karyawannya untuk bekerja dari rumah dengan membagi jadwal kedinasan untuk pegawai pengelola gedung, sekretaris pimpinan dan layanan terkait. Hal ini dimaksudkan agar operasional kantor tetap berjalan dengan baik serta tetap dapat memantau kinerja karyawan pada masa kerja *work from home*.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mendapatkan informasi terkait kelebihan dan kekurangan konsep bekerja dari rumah (*work from home*) selama masa pandemic Covid-19.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus eksplorasi dan pendekatan penelitiannya menggunakan metode

kualitatif yang digunakan untuk mendapatkan informasi kelebihan dan kekurangan konsep bekerja dari rumah (*work from home*) selama masa pandemic *Covid-19*. Dalam penelitian ini jumlah responden yang digunakan adalah sebanyak 10 orang karyawan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Wilayah Denpasar. Untuk tujuan kerahasiaan, responden diberi inisial K1 sampai dengan K10 dengan teknik wawancara-semi terstruktur dan daftar pertanyaan disusun dan dikembangkan berdasarkan literature terkait.

**Tabel 1. Informan
 Karyawan BUMN di Wilayah
 Denpasar**

Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Status	Pendidikan
K1	Laki	28	Menikah	S1
K2	Wanita	35	Menikah	S2
K3	Wanita	29	Menikah	S1
K4	Laki	37	Menikah	D4
K5	Laki	26	Belum Menikah	S1
K6	Wanita	28	Menikah	D3
K7	Laki	26	Belum Menikah	S1
K8	Laki	43	Menikah	S1
K9	Wanita	25	Belum	S1

	ta		Menikah	
K10	Wanita	25	Belum Menikah	D3

Sumber : Data diolah 2020

Metode pengumpulan dengan primer dengan wawancara semi-terstruktur sedangkan data sekunder dikumpulkan dari data yang dipublikasikan seperti artikel *online*, jurnal-jurnal dan buku. Penelitian ini terbatas pada ukuran sampel 10 responden. Penelitian ini adalah studi kasus eksplorasi dan sampel dipilih menggunakan metode *purposive sampling*. Dalam penelitian kualitatif, teknik *purposive sampling* adalah metode yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian tertentu. Dalam penelitian ini karyawan yang bekerja 2 bulan terakhir pada masa pandemic ini sebagai informan yang berusia 25-43 tahun. Tidak ada batasan jumlah responden untuk membuat sampel *purposive*, asalkan informasi yang diinginkan dapat diperoleh dan dihasilkan (Bernard, 2002). Untuk melakukan penelitian studi kasus, Creswell (2013) memberikan pengamatan dan beberapa rekomendasi ukuran sampel, yang berkisar tidak lebih dari empat hingga lima kasus. Dalam studi kasus para responden diwawancarai hingga saturasi data tercapai dan tidak ada lagi informasi baru dapat diperoleh (Guest *et al.*, 2006; Krysik dan Finn, 2010). Semua responden menyediakan lembar informasi sebelum wawancara. Untuk tempat wawancara dilakukan di lokasi yang nyaman bagi para responden. Semua wawancara, dengan izin dan persetujuan yang ditandatangani, direkam secara audio dan kemudian ditranskrip secara verbal.

Analisis dan interpretasi data adalah bagian paling kritis dari penelitian kualitatif Untuk menggali dan mendapatkan informasi kelebihan dan kekurangan dari konsep bekerja di rumah (*Work From Home*) selama masa pandemi COVID-19 terhadap kinerja karyawan dibuat beberapa pertanyaan penelitian, diajukan pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut :

1. Apa kelebihan bekerja dari rumah (*Work From Home Advantages*)?
2. Apa kekurangan bekerja dari rumah (*Work From Home Deficiency*) ?

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi terkait kelebihan bekerja dari rumah (*work from home advantages*) dan kekurangan bekerja dari rumah (*work from home deficiency*) terhadap kinerja karyawan di masa pandemic Covid-19 pada karyawan BUMN di wilayah Denpasar. Berdasarkan tanggapan responden merupakan kutipan dari hasil metode wawancara berdasarkan pertanyaan yang diajukan kepada mereka. beberapa hasil wawancara pada topik pertanyaan :

1. Kelebihan bekerja dari rumah (*work from home advantages*) :

Tanggapan dari responden - (K1,K4,K6,K7 dan K8) menjelaskan bahwa : bekerja dari rumah merupakan konsep bekerja yang efektif dari segi biaya, karena dapat menghemat biaya transportasi untuk datang ke kantor serta menghemat pengeluaran untuk membeli makanan pada saat jam makan siang karena semua itu bisa dilakukan dari

rumah serta dapat mengalihkan biaya transportasi untuk keperluan rumah tangga.

Tanggapan berikutnya dari responden -(K2 dan K3) menjelaskan: terkait dengan konsep bekerja dari rumah ini memberikan waktu yang fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan apalagi hal ini sangat membantu seorang pekerja wanita dimana dapat membagi waktu untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga karena semua pekerjaan dapat diselesaikan dalam satu lokasi.

Tanggapan responden berikutnya (K1,K2,K3,K4 dan K7) menjelaskan bahwa: konsep bekerja dari rumah dapat mengurangi tingkat stress mobilisasi dimana kendala utama sebelum konsep ini diterapkan dalam bekerja, responden menanggapi bahwa perjalanan untuk mencapai kantor sering terkendala kemacetan lalu lintas yang padat, sehingga dengan diterapkannya konsep bekerja dari rumah dapat memberikan ketenangan pikiran dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berikutnya tanggapan responden – (K5 dan K2): menjelaskan bahwa bekerja dari rumah memberikan suatu ketenangan pikiran dalam mengurangi tingkat ditraksi suasana kantor, karena bekerja dari rumah memberikan kenyamanan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Tanggapan responden -(K1 sampai dengan K10) memberikan penjelasan terkait konsep bekerja dari rumah ini selain dapat menghemat biaya hal yang terpenting adalah dapat mencegah penularan *Covid-19* karena secara otomatis konsep bekerja dari rumah mengatur jarak serta interaksi dalam bekerja antara karyawan satu dengan

karyawan lainnya (*social distancing and physical distancing*) karena dalam bekerja karyawan memanfaatkan internet sebagai media untuk berkomunikasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Kekurangan bekerja dari rumah (*work from home deficiency*) :

Tanggapan dari responden –(K1, K2,K3,K4,K6 dan K8) menjelaskan terkait dengan konsep bekerja dari rumah memiliki suatu kekurangan terkait dengan biaya. Biaya yang dimaksud adalah dengan bertambahnya tagihan pembayaran penggunaan internet di rumah masing-masing walaupun mendapat kompensasi dari kantor tetapi hal itu tetap menjadi kendala utama karena kecepatan internet harus disesuaikan dengan letak geografis rumah masing-masing karyawan.

Tanggapan responden berikutnya dari –(K4,K5,K7,K9 dan K10) menjelaskan bahwa konsep bekerja dari rumah walaupun memberikan waktu yang fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan tetapi hal ini bila berlangsung lama menimbulkan kurangnya motivasi dalam bekerja karena pekerjaan yang akan dikerjakan sesuai jam kerja normal dapat ditunda sehingga hal ini sering menimbulkan masalah karena waktu yang fleksibel dimanfaatkan secara santai tanpa adanya pengawasan langsung dari atasan.

Tanggapan berikutnya dari responden – (K2,K3,dan K6) menjelaskan bahwa bekerja dari rumah memang memberikan waktu yang fleksibel akan tetapi ada hal yang menjadi kendala dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yaitu terdistraksi dengan suasana rumah. Sebagai seorang wanita yang sudah menikah terkadang urusan rumah tangga menjadi hal yang utama bilamana sudah berada di

rumah, sehingga menyelesaikan pekerjaan rumah tangga menjadi prioritas bagi yang wanita yang sudah berkeluarga.

Berdasarkan hasil yang didapat melalui wawancara dengan 10 orang responden dapat dijelaskan bahwa :

1. Kelebihan bekerja dari rumah (*work from home advantages*) memberikan suatu manfaat tersendiri kepada masing-masing karyawan dimana sebagian besar karyawan menyatakan bahwa keunggulan utama dari konsep bekerja dari rumah ini adalah dari segi biaya yaitu karyawan dapat menghemat biaya transportasi menuju kantor sehingga hal ini dimanfaatkan untuk mengalihkan pengeluaran transportasi tersebut untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga. Selain penghematan biaya transportasi hal lainnya adalah mengurangi tingkat stress mobilisasi karena kemacetan lalu lintas setiap harinya dalam melaksanakan aktivitas bekerja serta yang terpenting untuk kelebihan bekerja dari rumah pada masa pandemic *Covid-19* ini adalah dapat mencegah penularan penyebaran virus *Covid -19* karena secara langsung karyawan mengurangi interaksi dengan sesama rekan kerja secara fisik maupun interaksi secara sosial (*Physical distancing and Social distancing*).
2. Kekurangan bekerja dari rumah (*work from home deficiency*) memberikan dampak yang kurang sesuai dengan harapan yang akan diperoleh oleh karyawan, dimana dalam hal ini karyawan lebih banyak mengeluarkan biaya terkait penggunaan internet untuk bekerja, walaupun hal tersebut dikompensasi dari kantor masing-masing tetapi hal tersebut tetap menjadi kendala karena kebutuhan akan kecepatan internet berbeda-beda di setiap daerah tempat tinggal karyawan sehingga harus ada

tambahan biaya untuk meningkatkan kecepatan internet tersebut. Hal lainnya yang menjadi kekurangan konsep bekerja dari rumah ini adalah menurunnya tingkat motivasi karyawan dalam bekerja karena bekerja dari rumah tidak ada pengawasan langsung dari atasan seperti bekerja normal, hal ini yang menyebabkan akhirnya karyawan sering menunda menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga menimbulkan turunnya kinerja karyawan tersebut dan yang terakhir adalah terkait dengan terditraksi langsung dengan suasana rumah, karena bagi karyawan wanita bekerja dari rumah merupakan suatu pilihan yang harus dikerjakan setelah pekerjaan rumah tangga selesai terlebih dahulu, sehingga hal inilah yang menjadi penghambat khususnya karyawan wanita dalam menjalankan konsep bekerja dari rumah ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari konsep bekerja dari rumah (*work from home*) ini memiliki kelebihan dan kekurangan. Kelebihan konsep bekerja dari rumah ini adalah dapat memberikan suatu kebebasan bagi karyawan untuk mengatur jam kerjanya secara fleksibel tanpa harus menurunkan kinerjanya dan dapat memberikan solusi untuk menghemat biaya transportasi serta dampak yang terpenting adalah memberikan solusi untuk mengurangi penyebaran virus *Covid-19* melalui tindakan *social distancing* dan *physical distancing*, karena secara langsung merubah kebiasaan karyawan dalam bekerja dengan mengurangi interaksi langsung antar

sesame rekan kerja. Walaupun konsep bekerja dari rumah ini memberikan dampak positif dan kelebihan akan tetapi bagi beberapa karyawan juga menganggap konsep bekerja dari rumah memberikan kesan sebaliknya yaitu dari segi biaya yang menjadi lebih tinggi untuk tagihan internet, terditraksi dengan suasana rumah bagi karyawan wanita karena harus menyelesaikan pekerjaan rumah tangga terlebih dahulu serta kurangnya motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan karena tidak ada yang mengawasi dalam hal ini pimpinan masing-masing sehingga hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan.

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah perlu adanya aturan atau regulasi yang lebih jelas terkait dengan standar-standar yang harus dipatuhi oleh karyawan yang menjalankan konsep bekerja dari rumah ini tujuannya untuk menghindari terjadinya penurunan kinerja karyawan yang berakibat pada turunnya produktivitas kinerja perusahaan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih diucapkan kepada karyawan pada badan usaha milik negara (BUMN) yang telah bersedia sebagai responden dalam studi eksplorasi ini. Karena kepentingan kerahasiaan data responden, peneliti tidak bisa menulis nama-nama terkait dengan responden penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Barbara Larson (2020), *Companies Can Help Employees Working*

- Remotley During The Covid-19 Pandemic*, Northeastern University Boston.
- Bernard, H. R. (2002). *Research methods in anthropology Qualitative and quantitative approaches* (3rd ed.). Walnut Creek, CA Altamira Press.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry & Research Design Choosing among Five Approaches* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA SAGE.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Douglas, G. 2015. *Manajemen Kas*, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Gibson, James L, John M, Ivancevich dan James H. Donnelly Jr, 2000. *Organizations: Behavior, Structure and Process*, Mc Graw-Hill Companies Inc, Boston.
- Handoko TH,. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan , Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Jackson, Susan E, Randall S.Schuler, Steve Werner, 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh (Terjemahan)*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, A.P 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Mutiara, Panggabean, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia: Bogor*
- Oei, Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Rivai, Vietzal, dan Ella Sagala, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Wardana, 2008, "Meningkatkan Kinerja Melalui Evaluasi dan Coaching". *Medical Reps*.

Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja,
Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo
Persada Jakarta-14240.

<https://www.rukita.co/stories/kelebian-dan-kekurangan-wfh/>

Widodo, S. E. (2015). Manajemen
Pengembangan Sumber Daya
Manusia, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.

[https://umum-pengertian.blogspot.com/2016/05/pengertian-badan-usaha-milik-negarabumnum.html#:~:text=Secara%20umum%20pengertian%20Badan%20Usaha,modalnya%20berasal%20dari%20kekayaan%20negara.&text=Pengertian%20BUMN%20\(Badan%20Usaha%20Milik,maupun%20seluruhnya%20dimiliki%20oleh%20pemerinta.](https://umum-pengertian.blogspot.com/2016/05/pengertian-badan-usaha-milik-negarabumnum.html#:~:text=Secara%20umum%20pengertian%20Badan%20Usaha,modalnya%20berasal%20dari%20kekayaan%20negara.&text=Pengertian%20BUMN%20(Badan%20Usaha%20Milik,maupun%20seluruhnya%20dimiliki%20oleh%20pemerinta.)

<https://www.liputan6.com/news/read/4202629/imbauan-jokowi-terkait-covid-19-dari-kerja-dari-rumah-hingga-ingatkan-social-distancing>

<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13014/Bekerja-dari-Rumah-Work-From-Home-Dari-Sudut-Pandang-Unit-Kepatuhan-Internal.html>

<https://economy.okezone.com/read/2020/03/15/320/2183572/virus-korona-erick-thohir-minta-pegawai-bumn-kerja-dari-rumah>

<https://www.merdeka.com/trending/kronologi-munculnya-covid-19-di-indonesia-hingga-terbit-keppres-darurat-kesehatan-kln.html>

<https://www.wartaekonomi.co.id/read276630/apa-itu-work-from-home/2>

<https://bizlaw.id/read/19733/Menteri-Erick-Kamu-di-Rumah-BUMN-Bekerja-untuk-Indonesia>