

INTISARI

Kebijakan WFH menjadi salah satu dari dampak kebijakan normalitas yang diperintahkan selama masa pandemi Covid-19. Yang lalu WFH menjadi sebuah kebijakan yang tentu sangat memberikan dampak dan perbedaan yang berarti, bagi Fisipol UGM yang tergolong baru dengan kebijakan ini, berusaha untuk beradaptasi dengan menyiapkan protokol peraturan hingga skema bekerja untuk seluruh pegawai. Akan tetapi tidak menutup kemungkinan, bahwa masih banyak pegawai Fisipol UGM yang baru pertama kali menemui kebijakan ini merasa kesulitan dan kerepotan dalam menyesuaikan kebijakan yang ada. Selama WFH telah terjadi perbedaan dari lini kehidupan bagi pegawai Fisipol UGM, dimulai dari hubungan sosial antar sesama, waktu bekerja dan lain sebagainya. Yang mana perbedaan tersebut merujuk kepada kesejahteraan subjektif dari tiap individu. Berangkat dari latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah kebijakan WFH memberikan dampak pada kesejahteraan subjektif bagi pegawai Fisipol UGM.

Untuk menjawab tujuan dari penelitian ini, peneliti menggunakan teori *subjective well being top-down*. Yang mana pada teori tersebut menjelaskan bahwa informan memiliki kendali penuh atas setiap peristiwa yang pernah terjadi di hidupnya dengan bergantung pada persepsi, keyakinan juga kepribadian individu yang dimiliki oleh informan tersebut dalam menanggapi sebuah peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Pada teori ini, para informan dianggap penting untuk menjadi aktor, sebab dalam teori ini informan berperan penting untuk menentukan apakah suatu peristiwa tersebut dapat menciptakan kesejahteraan psikologis bagi dirinya atau tidak.

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini mengambil lokasi penelitian di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Gadjah Mada. Adapun untuk unit penelitian adalah pada level individu yaitu pegawai (Tenaga Kependidikan). Dalam penelitian kali ini memilih untuk menggunakan teknik pengambilan informan *purposive sampling*. Pengambilan data ini dilakukan berbagai teknik, yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Pada analisis data, peneliti menggunakan teknik *before-after* untuk membandingkan perbedaan yang terjadi pada saat sebelum pandemi terjadi dan pada saat kebijakan WFH dibuat dan dijalankan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan WFH memberikan dampak kesejahteraan subjektif pada pegawai Fisipol UGM, dimulai kesejahteraan psikologis, kesejahteraan sosial, dan kesejahteraan ekonomi. Pada kesejahteraan psikologis, pegawai merasa bahagia dikarenakan merasa lebih banyak memiliki waktu yang lebih berkualitas, selanjutnya pada kesejahteraan sosial, pegawai Fisipol UGM cenderung lebih berbahagia selama kebijakan ini dijalankan karena memiliki lebih banyak waktu untuk dimanfaatkan kegiatan yang positif untuk berkumpul dengan keluarga. Kemudian pada kesejahteraan ekonomi, pegawai Fisipol UGM justru merasakan lebih banyak memiliki waktu untuk dapat melakukan kegiatan perekonomian yang dapat menambah pemasukan untuk kebutuhan hidup keluarga dan lain sebagainya.

Kata Kunci: *Work From Home*, Kesejahteraan Subjektif, Pandemi Covid-19

ABSTRACT

The WFH policy is one of the impacts of the normality policy ordered during the Covid-19 pandemic. In the past, WFH became a policy that certainly had a very significant impact and difference, for Fisipol UGM, which is relatively new to this policy, tried to adapt by preparing regulatory protocols to work schemes for all employees. However, it is possible that there are still many UGM Fisipol employees who experience this policy for the first time and find it difficult. The difficult is to adjust existing policies with the habit. During WFH, there have been differences in the line of life for UGM Fisipol employees, starting from social relations between each other, working time and so on. Where these differences refer to the subjective well-being of each individual. Departing from this background, this research was conducted with the aim of knowing whether the WFH policy has an impact on subjective well-being for Fisipol UGM employees.

To answer the objectives of this study, researchers used the theory of subjective well-being top-down. Which in this theory explains that the informant has full control over every event that has ever happened in his life by depending on perceptions, beliefs as well as the individual personality possessed by the informant in responding to an event that occurs in his life. In this theory, informants are considered important to become actors, because in this theory, informants play an important role in determining whether an event can create psychological In this study using descriptive qualitative research methods. This research took the research location at the Faculty of Social and Political Sciences, Universitas Gadjah Mada. As for the research unit is at the individual level, namely employees (Educational Personnel). In this study, we chose to use purposive sampling of informants. This data collection was carried out by various techniques, namely interviews, observation and documentation. In data analysis, researchers used before-after techniques to compare the differences that occurred before the pandemic occurred and when the WFH policy was made and implemented. I well-being for themselves or not.

The results of this study indicate that the WFH policy has an impact on subjective well-being of UGM's Fisipol employees, starting with psychological well-being, social welfare, and economic well-being. On psychological well-being, employees feel happy because they feel they have more quality time, then on social welfare, UGM Fisipol employees tend to be happier as long as this policy is implemented because they have more time to use positive activities to gather with family. Then on economic welfare, UGM Fisipol employees actually feel they have more time to be able to carry out economic activities that can increase income for the needs of family life and so on.

The results of this study are that the WFH policy has an impact on subjective welfare for UGM Fisipol employees, starting with psychological well-being, social welfare, and economic well-being. UGM Fisipol employees tend to be happier as long as this policy is implemented because they have more time to use positive activities to gather with family, carry out economic activities that can increase income and so on.

Keyword: Work From Home, Subjective Welfare, Pandemic Covid-19