



Jurnal Akuntansi AKTIVA, Vol. 3, No. 1, April 2022

EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DALAM SISTEM *WORK FROM HOME* MASA PANDEMI COVID-19 PADA KANWIL DJKN MEDAN

Maria Santia Siregar¹, Juliana Nasution²

¹Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

²Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

mariasantiasiregar25@gmail.com¹, juliananasution@uinsu.ac.id²

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out how the Work From Home System (WFH) affects the Effectiveness of Employee Performance during the Covid-19 Pandemic at the Regional Office of Djkn Sumatera, North Medan, and what exactly is an obstacle to the Effectiveness of Employee Performance in the WFH System. Qualitative research techniques. Information was collected by conducting interviews and technical observations with civil servants and non-civil servants as informants. Based on the findings of a review of the effectiveness and performance of employees in the WFH system during the Covid 19 pandemic at the Regional Office of Djkn Sumut Medan, the system is still not effective due to a decrease in employee performance. as well as the inability to maximize overall work employees dislike working from home and believe that work from home rules are ineffective.

Keywords: Effectiveness of Employee Performance, Work From Home, Covid-19

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Sistem (WFH) *Work From Home* berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai selama Pandemi Covid-19 di Kanwil Djkn Sumatera Medan Utara, serta apa sebenarnya yang menjadi penghambat Efektivitas Kinerja Karyawan dalam Sistem WFH. Teknik penelitian kualitatif. Informasi dikumpulkan dengan melakukan wawancara dan observasi teknis dengan pegawai Negeri Sipil dan Non-PNS menjadi informan. Berdasarkan temuan kajian efektivitas dan kinerja pegawai dalam sistem WFH selama pandemi Covid 19 di Kanwil Djkn Sumut Medan, sistem tersebut masih belum efektif karena penurunan kinerja pegawai. serta ketidak mampuan untuk memaksimalkan pekerjaan secara keseluruhan pegawai tidak menyukai bekerja dari rumah dan percaya bahwa aturan bekerja dari rumah tidak efektif.

Kata Kunci: Efektivitas Kinerja Pegawai, Kerja Dari Rumah, Covid-19

PENDAHULUAN

Virus Covid-19 sangat berdampak pada berbagai industri, termasuk ketenaga kerjaan perusahaan. WFH adalah konsep baru yaitu Telecommuniting (bekerja jarak jauh), telah di gunakan sejak tahun 1970-an sebagai salah satu upaya dalam mengatasi kemacetan lalu lintas yang di sebabkan oleh seringnya berpergian. Pemerintah memilih sistem kerja dari rumah ini untuk membantu mengendalikan penyebaran virus covid-19. Dengan bekerja dari rumah diharapkan akan menjaga jarak sosial, yakni mengurangi mobilitas orang, menjaga jarak fisik, dan mengurangi kerumunan orang.

Sistem kerja dari rumah ini menggunakan konsep kerja secara online dengan pengawasan atasan perusahaan. Pegawai berkomunikasi satu sama lain melalui aplikasi media online, seperti: whatsapp, telegram, zoom, meet google, dan web resmi perusahaan. Memperoleh pelatihan manajemen, mensosialisasikan penerapan Work From Home, dan menilai keberhasilan adopsi Work From Home adalah semua faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan work from. Kinerja pegawai dievaluasi dalam kaitannya dengan tujuan kantor selama masa pandemi. Pelatihan pegawai dalam penggunaan aplikasi internet, dan akurasi pendataan semuanya berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Desain pekerjaan, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi semuanya berdampak pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai juga di pengaruhi oleh budaya (kepuasan kerja), lingkungan (tempat kerja), loyalitas (komitmen), dan disiplin (kerja).

Kebijakan Work From Home juga di berlakukan di Kanwil DJKN Sumatera Utara Medan. Pihak manajemen melakukan pembatasan tugas terkait program kerja dan membatasi perilaku pegawai. Karyawan tidak dapat memilih hari kerja mereka sendiri, pembagian hari kerja setiap pegawai dibedakan oleh pihak manajemen kantor. Pihak kantor juga melakukan pembatasan kebebasan kerja pada setiap pegawai di setiap harinya pegawai harus siap bekerja apabila kantor membutuhkan bantuan dalam penyelesaian kerja mendesak, maka pegawai harus siap memberikan tanggapan segera dan menangani pekerjaan di kantor. (stand by call). Manajemen kantor mempertimbangkan faktor beban kerja setiap devisa, Meskipun pegawai memiliki status jadwal kerja Work From Home, pegawai harus memenuhi keinginan pimpinan kantor. Apabila pegawai sudah tidak memiliki batas waktu (deadline) pengumpulan hasil kerja, maka pegawai dapat melakukan kerja di rumah (work from home). Pegawai berkomunikasi dengan seluruh pemangku kepentingan melalui aplikasi zoom dan situs web resmi kantor. Ini juga menampilkan kehadiran dan hasil kerja pegawai. Kehadiran dan hasil kehadiran di abadikan dalam kinerja keseluruhan pegawai.

Lima faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan bekerja dari rumah: sistem perencanaan berorientasi kerja, pelatihan manajer pembelian, sosialisasi sistem alur aplikasi kerja dari rumah, dan efektivitas sistem penilaian kerja dari rumah struktur aplikasi. Alasan dikeluarkannya kebijakan work from home tersebut untuk melindungi dan menjaga kesehatan serta keselamatan pegawai. Maka dari itu perlu adanya membatasi komunikasi langsung antar rekan kerja dengan tujuan untuk memutus rantai penyebaran atau penularan Virus Covid-19.

Hal tersebut menyebabkan di keluarkannya kebijakan Work From Home atau kerja dari rumah dengan tujuan untuk menjaga kesehatan dan keselamatan para pegawai dan mengurangi penyebaran atau penularan Virus Covid-19. Penelitian ini bertujuan sebagai sarana informasi terkait Efektivitas Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 Pada Kanwil DJKN Sumatera Utara Kota Medan. Dari uraian latar belakang diatas maka penulis menemukan adanya permasalahan pada Efektivitas Kinerja Pegawai selama masa Pandemi Covid-19 pada Kantor Wilayah DJKN Sumatera Utara Kota Medan. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut.

KAJIAN LITERATUR

Penelitian ini terinspirasi penelitian terdahulu efektivitas kinerja dan bekerja dari rumah, lakukan beberapa penelitian pendahuluan. Penelitian Wahyu Insan Fadhillah yang bertajuk “Efektivitas Kinerja Aparatur dalam Kebijakan Work From Home” dan Menggali (WFH) Narasumber Badan Kepegawaian dan Pembangunan di Kabupaten Agam, Provinsi Sumatera Utara (2020) mengamati masih banyak pekerja yang tidak menghargai pekerjaan. disiplin meskipun work from home ja kantor tetap berlaku hingga menjadi kendala yang menyebabkan pegawai lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya selama pemeriksaan. Mengadopsi WFH juga merupakan tantangan karena kurangnya sumber daya dan dukungan infrastruktur, yang memengaruhi kinerja karyawan.

Wellness and Healthy Maganze merupakan jawaban yang luar biasa untuk menghindari penyebaran penyakit yang sedang mewabah di antara kita sekarang ini, menurut sebuah penelitian bernama Yuliana Wellness and Healthy Maganze. WFH menawarkan beberapa manfaat bagi karyawannya, termasuk kemampuan untuk menghemat pengeluaran seperti biaya transportasi ke dan dari kantor, serta kemampuan untuk bekerja dari rumah dan dekat dengan keluarga. Kemudian ada beberapa kekurangan dalam pelaksanaan WFH, seperti kantor yang semula akan dibuka pada pagi hari molor dari pembukaan hingga sore hari karena kurangnya kesadaran dan kedisiplinan dari para staf. Hal ini karena mereka melihat banyak kebijakan perubahan yang baik bagi mahasiswa, dosen, dan dosen di bidang pendidikan (Suspaharati dan Ririn Susilawati, 2020). Kebijakan baru diterapkan sejak pandemi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan dan seluruh pekerja dapat berkomunikasi dan bekerja seperti biasa. Penelitian tentang dampak Work From Home terhadap stres dan keluhan otot rangka (rinaldi premier 2020) telah dilakukan oleh Rinaldi Perdana, kandidat PhD di Universitas Sumatera Utara (USU). WFH akan menimbulkan akibat seperti peningkatan risiko cedera fisik atau mental, seperti masalah muskuloskeletal dan indikasi stres. Dengan menggunakan perhitungan gejala stres, terungkap bahwa nilai rata-rata stres terkait pekerjaan pada karyawan WFH adalah 3,36, menempatkan mereka dalam kelompok stres sedang dan jenis pekerjaan. Pekerjaan pemicu stres meliputi mahasiswa dan karyawan dengan tingkat stres rata-rata lebih dari 3,5, yang tergolong pekerjaan stres tinggi. Meregangkan setiap 30 menit setelah bekerja dari rumah atau mengukur lokasi panggilan akan membantu Anda mendapatkan perspektif baru tentang lingkungan dan mengevaluasi fasilitas di sekitar Anda..

METODE PENELITIAN

Di dalam penelitian ini Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik penelitian kualitatif, menurut Mantra (2004) dalam buku Moleong (2007), diartikan sebagai pendekatan penelitian yang menciptakan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat disaksikan. Dalam kehidupan sehari-hari, individu, kelompok, komunitas, dan/atau organisasi diminta menggunakan metode kualitatif untuk mengungkap keragaman kekhasan yang ada di dalamnya. Setiap bagian hari telah dipikirkan dengan sangat rinci, mendalam, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Hasil perancangan dan teknik ini, penulis memaparkan fakta dan fenomena mengenai analisis kinerja pegawai di Kanwil DJKN Sumatera Utara secara sistematis, faktual, dan benar. Penulis memilih seorang informan yang secara pribadi terlibat dalam pembentukan sistem Work From Home. Terdapat dua orang pegawai bagian umum manajemen, satu orang pegawai bagian pengelolaan bengkel, tiga orang pegawai bengkel, dan dua orang pegawai yang mengerjakan publikasi teknis untuk Kantor Wilayah Dirjen Riches Country Medan Sumatera Medan Utara, yang menjabat sebagai sumber informasi bagi penelitian.

Teknik wawancara merupakan hal yang paling penting dalam pengumpulan data. Observasi dan dokumentasi adalah dua jenis bantuan instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data. Akibatnya, banyak metodologi yang digunakan dalam penelitian ini untuk

menguatkan temuan wawancara. Proses analisis data Seluruh proses berusaha untuk memahami data dalam bentuk teks atau gambar, termasuk proses-proses seperti kompilasi data, reduksi data, layanan data, validasi data, dan akhirnya penarikan data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menghentikan penyebaran COVID 19 di Indonesia, pemerintah pusat atau pemerintah daerah harus segera melakukan tindakan pencegahan. Covid19. Benar, bekerja dari rumah adalah satu-satunya cara untuk memutus rantai penyebaran covid-19. menerapkan (WFH) Work From Home, Dr Tedros Adhanom Ghebreyesus, direktur jenderal WHO, menyatakan COVID 19 sebagai epidemi global. SARS dan MERS adalah dua penyakit yang disebabkan oleh virus sebanding dengan virus yang bersangkutan (SARS).

Kantor Wilayah DJKN Medan telah mengadopsi konsep "Work From Home" untuk melayani kliennya dengan lebih baik. Sebagai contoh, Bapak Budi Syahputra Ketaren, pegawai DJKN Kanwil Sumut pada saat penulis wawancara, mengatakan bahwa "Work From Home adalah trend yang melanda bangsa". Sistem kerja menunjukkan perubahan pegawai tidak bisa bekerja dan berkumpul dalam satu ruangan. Work From Home adalah salah satu program bantuan yang disponsori pemerintah yang paling populer. Kementerian Badan Usaha Milik Negara menerbitkan surat perintah kepada perusahaan (BUMN). Lima sumber penelitian dari tujuh sumber memberikan pembenaran atas masuknya Work From Home sebagai penyebab utama. Berbagai divisi dapat ditemukan dalam lima sumber, yang meliputi: dua sumber di bidang umum (yaitu satu kepegawaian, satu bidang Administrasi Rumah Tangga (TURT), satu bidang Komunikasi Informasi dan Hukum internal (KIHI), dan dua bidang nara sumber. (PKN).

Crowd control, pencegahan tidak langsung COVID 19, meminimalkan aktivitas pekerjaan karyawan di luar rumah, dan menjaga kesehatan karyawan dan keluarganya adalah empat tujuan utama bekerja dari rumah. Keberadaan aplikasi ini telah ditegaskan oleh manajemen Kanwil DJKN Sumut yang menyatakan perlunya menyeimbangkan waktu kerja dengan kepentingan pribadi dengan tetap menjaga kesehatan dan profesionalisme pekerja. Selain program imunisasi, penerapan kesehatan tersebut meliputi pemberian masker, hand sanitizer, dan sabun cuci tangan. Karyawan menempatkan kebutuhan bisnis di atas kebutuhan mereka sendiri. Mereka yang bekerja untuk suatu organisasi memiliki tanggung jawab dan diharapkan untuk merespon sesuai dengan aturan dan peraturan perusahaan.

Dalam menjalankan tugas Di masa pandemi COVID 19, Kanwil DJKN Medan antara lain memanfaatkan media aplikasi online seperti zoom, google meet, whatsapp, google drive, dan web aplikasi resmi kantor. Ketika berbicara tentang Work From Home, ada perbedaan mencolok antara itu dan struktur kerja di kantor. Perbedaannya bisa dilihat pada jadwal jam kerja, misalnya. Dengan menggunakan jaringan komputer, karyawan bekerja di kantor sesuai dengan jam operasional kantor. Proses kerja internal memperpanjang jam kerja pegawai (Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional & Mungkasa, 2020).

Dengan menggunakan aplikasi grup whatsapp, pegawai di Kanwil DJKN Medan dapat berkomunikasi lebih efektif dan efisien, serta mengisi daftar hadir, mengirim foto bukti kerja pegawai, mengunggah file laporan ke website resmi kantor, atau mengunggah ke Google Classroom, untuk menjalankan tugasnya. Hasil dari upaya karyawan telah diatur melalui penggunaan media grup di Whatsapp. Ketika karyawan mengalami masalah atau kesulitan selama bekerja, mereka segera memberi tahu atasan mereka melalui whatsapp dengan tagar japri (masalah kerja).

Pegawai harus memperhatikan ketepatan waktu dan kemandirian pekerjaan mereka ketika menyelesaikannya. Accuracy time adalah waktu yang dibutuhkan suatu solusi untuk memberikan hasil sesuai kesepakatan. Tujuh sumber mengatakan mereka menyelesaikan

pekerjaan hasil tepat waktu. Pegawai, di sisi lain, melakukan upaya yang signifikan dibandingkan dengan pekerjaan kantor mereka saat ini. Dengan diterapkannya sistem work from home dan adanya pembatasan kebebasan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, tidak jarang pegawai mengalami stres kerja. Namun, meskipun pegawai mengalami stres kerja, pegawai tetap mempertahankan sikap positif yaitu tenang dan fokus. Perspektif pegawai salah dalam satu pola keberhasilan dalam mencapai output pekerjaan yang berkualitas tinggi dan berkualitas tinggi. Pegawai harus mandiri dan berkomitmen dalam bekerja saat melamar kerja dari Rumah (Work From Home). Sikap kemandirian berdampak pada hasil kerja. Jika seorang pegawai mampu melakukan pekerjaan sendiri, dia akan memiliki tingkat kemandirian yang lebih tinggi, yang bermanfaat. Pegawai dengan tingkat kemandirian yang tinggi berdampak pada komitmen kerja. Pegawai yang memiliki dedikasi kerja yang tinggi juga menunjukkan rasa tanggung jawab yang kuat atas keberhasilan penyelesaian tugas. Oleh karena itu, seluruh Pegawai Kanwil Djkn Medan, baik PNS yang kompeten maupun non-PNS, harus siap berkomitmen pada jabatannya. Komitmen ditunjukkan dengan tercapainya tujuan. Mereka melakukan bisnis dengan cara yang paling efisien, dengan pegawai yang mampu memenuhi kewajiban panggilan perusahaan secara konsisten (panggilan siaga), dan yang memahami kepentingan kantor. Jika kantor menerima telepon secara mendadak, pegawai akan tanggap dalam memenuhi panggilan tersebut.

Penulis juga mewawancarai Ibu Novida Helen sebagai pegawai di Kantor Wilayah DJKN Medan, pernyataannya sama dengan penemuan fenomena yang penulis temukan di dalam Kantor Wilayah DJKN Medan, dia mengatakan: *"Dengan di dalam penerapan sistem kerja dari rumah sedikit mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai, karena dari kantor juga berlaku pembatasan kebebasan kerja untuk semua pegawai. Karyawan dibatasi dalam pekerjaannya dengan harus mengejar waktu yang ditentukan, sedangkan jika pegawai mendapatkan jadwal WFH dan di dalam no rumah memiliki sistem operasi memasukkan data itu menyelesaikan jadi karyawan harus ke kantor untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan jadi bukan jarang karyawan merasa menekankan kerja harus menyelesaikan bekerja dan kurang miliknya dukungan kantor dalam pemenuhan fasilitas ke para karyawan. Karena pekerja bekerja dari rumah, aplikasi kerja dari rumah dapat mengakibatkan pengurangan daya di kantor. Jika salah satu divisi kekurangan tenaga kerja akibat pegawai bekerja dari rumah, divisi lain dari divisi tersebut akan ikut serta dalam proses penyelesaian pekerjaan. Aplikasi bekerja dari rumah menghasilkan rancangan sistem kerja secara paralel, yang mengakibatkan pegawai merasa kurang mandiri dalam aktivitas bekerja dari rumah sebagai akibat dari hal ini.*

Dilihat dari uraian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa penerapan Kerja dari Rumah Di dalam Kantor Wilayah Djkn Sumatra Utara Kota Medan ini pegawai di masa pandemi COVID 19 hal ini berdampak pada efektifitas dan kinerja mereka. Dalam pelaksanaan work from Home in the House, banyak pegawai yang tidak mengabaikan disiplin Mark di tempat kerja, padahal padatanan fundamental, jam kerja work from home office tetap berlaku, sehingga hal ini menjadi kendala yang secara sederhana dapat menyebabkan karyawan menjadi lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya Selanjutnya, fasilitas dan peralatan pendukung yang tidak memadai, terutama PC atau laptop, serta koneksi jaringan internet, menghambat pelaksanaan WFH dan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Peneliti telah membuat tiga rekomendasi, yaitu sebagai berikut: inovasi layanan, bidang karyawan, dan strategi perubahan dalam manajemen risiko perencanaan jangkauan. Perusahaan harus berinvestasi dalam layanan baru dan perawatan pesawat. Itu menjadi kargo. Di masa pandemi COVID 19, kinerja layanan angkutan meningkat signifikan. Untuk mengurangi pekerjaan rancangan sistem bersamaan, kantor harus melakukan area staf tambahan seperti teknik bengkel divisi. Pihak manajemen risiko dan pihak harus melakukan

analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats*) agar karyawan kedepannya lebih mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik tanpa mengalami stres dalam bekerja, serta dapat meningkatkan kembali efektifitas dan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian tentang Efektivitas Kinerja Pegawai pada System (WFH) Work From Home Selama Pandemi COVID 19 di Kantor Wilayah DJKN Sumatera Utara Kota Medan, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kinerja pegawai selama Pandemi COVID 19 di kantor wilayah DJKN Medan mengalami penurunan dan kurang maksimal, dengan beberapa sistem yang digunakan mengalami gangguan sinyal atau sering error sehingga mengakibatkan pegawai tidak dapat menjalankan tugasnya.

Hal ini terlihat pada dua indikasi yang belum tercapai, yaitu: sumber daya pegawai dan infrastruktur endorsement, yang keduanya mengacu pada infrastruktur dan fasilitas yang terpisah dari lingkungan kantor. Sebelum pandemi dan saat pandemi, ada perbedaan cara kerja karyawan. Sebelum pandemi, ada yang bekerja dari kantor dan ada yang bekerja dari rumah, serta ada pergantian shift. Selama masa pandemi, karyawan wajib mengikuti protokol kesehatan dan memiliki program tahunan yang tidak dilakukan saat pandemi covid-19 terjadi.

DAFTAR LITERATUR

- Hardiansy. (2018). *Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, dan Pengukuran Gava*.
Massey, Email G. Kebijakan New Normal- Teleworking Dan Produktivitas VOX Cepr.
Analisis dan Komentar Kebijakan Ekonomi Miring.
- Michael Dan Wietrzychowski. 3/27/2020 AS: Telecommuting Dalam COVID 19. SHL
SchanaderHarrison Segal & telecommuting di masa COVID 19 1 Juni 2020, dapat diakses
Internet.
- Oswar Mungkasa. Telecommuting: Teori, Praktek, dan Pempenelitianan Makalah Kerja
NDA Vol.3 No.1 Tahun 2020.
- S. (2011). *Kelompok Dan Motivasi Kepemimpinan*. Media Prenada.
- Vala Afshar 11.5.2020 Ini baru "Normal". ZDnet. Kehilangan produktivitas rata-rata dari
pekerjaan jarak jauh adalah 1%. 7 Juni 2020
- Wong Wahyu, Budhiekusuma, Noor Patria, dan Winarno. (2017). Telecommuting di
Pemerintah Indonesia. *Pommas*, Vol.2, Oktober 2017.