

Kinerja Pegawai Pusat Pendidikan TK dan PLB Bandung Sebelum dan Saat WFH

Ulis Nurmita Ayu¹, Sururi¹, Djam'an Satori³

^{1,2,3}Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

*Correspondence: E-mail: ulisnurmitaayu@upi.edu

ABSTRACT - ABSTRAK

This research is entitled Employee Performance In Bandung Development And Empowerment Teachers And Educators Centre For Kindergarten And Special Education Before And After Work From Home Being Implemented. This research uses a quantitative approach with comparative descriptive research methods. The Technique of collecting data used closed questionnaires with online questionnaires via Google form and offline questionnaires which were distributed directly to 56 Development And Empowerment Teachers And Educators Centre For Kindergarten And Special Education employees. The results of the paired sample statistics show that the average employee performance before WFH was implemented is 99.04, while after WFH was implemented is 96.20, which means it experienced a decline. The results of the paired samples correlation was 0.887 with a sig of 0.000 which indicates the correlation between the two variables is strong and significant. The results of the paired sample t-test is 3.517 with a sig of 0.001 < 0.05 which can be concluded that H_a is accepted, meaning that the conclusion of this study is that there is a significant difference between the performance of Development And Empowerment Teachers And Educators Centre For Kindergarten And Special Education employees before and after WFH being implemented.

Penelitian ini berjudul Kinerja Karyawan Di Bandung Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Guru Dan Pendidik Untuk TK Dan Pendidikan Khusus Sebelum Dan Sesudah *Work From Home* dilaksanakan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif komparatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup dengan kuesioner online melalui Google form dan kuesioner offline yang dibagikan langsung kepada 56 pegawai PPPPTK TK dan PLB. Hasil statistik sampel berpasangan menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan sebelum WFH dilaksanakan adalah 99,04, sedangkan setelah WFH dilaksanakan adalah 96,20, yang berarti mengalami penurunan. Hasil korelasi sampel berpasangan sebesar 0,887 dengan sig sebesar 0,000 yang menunjukkan korelasi antara kedua variabel tersebut kuat dan signifikan. Hasil uji t sampel berpasangan adalah 3,517 dengan sig 0,001 < 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, artinya kesimpulan penelitian ini adalah terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja PPPPTK TK dengan PLB sebelum dan sesudah WFH dilaksanakan.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received: 4 Jan 2023

First Revised: 7 Feb 2023

Accepted: 20 Mar 2023

First Available online: 23 Mar 2023

Publication Date: 1 Apr 2023

Keyword: Employee Performance;
Work From Home.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan;
Work From Home

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja pegawai di perusahaan maupun organisasi/instansi yang ditunjukkan dengan hasil kualitas kerja pegawai. Kinerja merupakan suatu usaha yang maksimal yang dikeluarkan oleh para pekerja dalam rangka menggapai suatu prestasi kerja yang memuaskan (Akbar, 2018). Sebuah perusahaan atau instansi akan berhasil dalam mencapai tujuannya apabila pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan visi dan misi serta melebihi standar kerja yang ditetapkan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Lengkong dkk, 2019).

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah instansi organisasi dalam mencapai tujuannya. Karakteristik seorang pegawai yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut: (1) memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi; (2) berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi; (3) memiliki tujuan yang realistis; (4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya; (5) memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya; (6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan (Susyatmoko, 2016).

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, menurut Kasmir (2018, hlm. 208-210) ada enam indikator: (1) kualitas (mutu), yaitu sejauh mana hasil pekerjaan pegawai mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan; (2) kuantitas (jumlah), yaitu jumlah yang dihasilkan oleh pegawai, misalnya siklus kegiatan yang dilakukan; (3) waktu, yaitu sejauh mana pegawai menyelesaikan suatu kegiatan pada waktu yang telah dicapai, dengan memperhatikan koordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia; (4) penekanan biaya, yaitu tingkat sejauh mana penggunaan biaya dimaksimalkan berdasarkan anggaran yang sudah direncanakan; (5) kebutuhan pengawasan, yaitu sejauh mana seorang pegawai dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaannya tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor; (6) hubungan antar pegawai, yaitu tingkat sejauh mana pegawai memelihara kerja sama dan hubungan diantara rekan kerja dan bawahan.

Namun fenomena pandemi Covid-19 yang telah melanda negara ini telah banyak memberi dampak pada beberapa perusahaan dan instansi pemerintah. Melalui keputusan gubernur pada masing-masing daerah umumnya diberlakukan adanya PSBB (Pembatasan

Sosial Berskala Besar). Dengan diberlakukannya PSBB ini membuat perusahaan dan instansi pemerintah mempekerjakan pegawainya di rumah atau dikenal dengan istilah *Work From Home* (WFH). WFH atau bekerja di rumah merupakan perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada pegawai dengan “melarang” pegawai bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga pegawai harus bekerja di rumah (Simarmata, R. M. 2020). Indikator dari *Work From Home* diantaranya adalah : (1) lingkungan kerja; (2) gangguan stress; (3) kedekatan dengan keluarga; (4) waktu perjalanan; (5) kesehatan dan keseimbangan kerja; (6) kreativitas dan produktivitas tinggi; (7) memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri (Timbal dan Awais, 2016).

Kebijakan ini tertuang dalam Surat Edaran Menteri PAN-RB No.19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam upaya pencegahan Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah yang dijadikan pedoman bagi Instansi Pemerintah dalam pelaksanaan tugas kedinasan dengan sistem bekerja di rumah/tempat tinggalnya (*Work From Home*) bagi Aparatur Sipil Negara sebagai upaya pencegahan dan meminimalisasi penyebaran Covid-19.

PPPPTK TK dan PLB Bandung juga melaksanakan kebijakan WFH mulai dari April 2020 sampai sekarang. Dengan diberlakukannya kebijakan WFH ini maka banyak kegiatan operasional yang harus disesuaikan oleh lembaga misalnya rapat dilakukan secara daring (dalam jaringan) menggunakan aplikasi. Penerapan kebijakan WFH ini tentu saja melahirkan tantangan tersendiri baik itu bagi lembaga maupun bagi pegawai, karena tidak semua sektor pekerjaan dapat dikerjakan dari rumah.

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu pegawai di bidang Analisis Tata Laksana, WS (25/03/2021), di awal-awal penerapan WFH pegawai terkadang masih lupa mengisi absensi di *website*, para pegawai juga masih ada yang keberatan datang ke kantor saat mendadak diminta datang ke kantor untuk rapat atau mengerjakan tugas yang harus dilakukan di kantor pada saat WFH. Selain itu masalah lain yang dihadapi lembaga adalah apakah kinerja pegawai yang sudah ditetapkan dapat tercapai. Karena permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari berbagai aspek, salah satunya yaitu bagaimana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya meskipun harus bekerja di rumah sesuai standar prosedur, tepat waktu dan tanggung jawab. Walaupun pegawai mengisi laporan tugas harian secara rutin, tapi tetap saja keefektifan kinerja pegawai saat WFH dinilai sulit terlihat.

Bekerja dari rumah nyatanya tidak begitu memberikan dampak yang positif seperti yang diharapkan. Seperti pada berbagai penelitian menunjukkan bahwa produktivitas bekerja dari rumah tidak berbeda dengan produktivitas bekerja konvensional. Namun, hanya sedikit pegawai yang menginginkan bekerja sepenuhnya dari rumah. Bersosialisasi masih menjadi suatu kebutuhan dasar manusia (Mungksa, 2020). Dampak positif yang terwujud nyata hanya berpengaruh pada sisi lingkungan hidup dan pola hidup yang lebih bersih dan sehat, serta hubungan dalam keluarga menjadi lebih baik.

Penelitian lainnya berbicara mengenai pengaruh bekerja dari rumah terhadap kinerja karyawan yang bekerja di kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), hasil yang didapatkan adalah adanya hubungan yang signifikan antara WFH dengan kinerja karyawan sehingga pada penelitian ini menerima H_a yaitu adanya pengaruh WFH terhadap kinerja karyawan dan menolak H_o yaitu tidak ada pengaruh WFH terhadap kinerja karyawan. (Nasution dan Rosanti, 2020).

Mengingat masih adanya masalah terhadap penerapan WFH, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut melalui penelitian dengan judul "Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa Bandung Sebelum Dan Saat diterapkan *Work From Home*."

2. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (Donatus, 2016), digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, pengumpulan data di lapangan, analisis data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya mempergunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Adapun metode penelitian kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian komparatif. Penelitian komparatif adalah sejenis penelitian deskriptif yang ingin mencari jawaban secara mendasar tentang sebab-akibat, dengan menganalisis faktor-faktor penyebab terjadinya ataupun munculnya suatu fenomena tertentu (Koto, 2019; Ridha, 2017).

1. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang akan diambil adalah pegawai PNS PPPPTK TK dan PLB Bandung yang berjumlah 128 orang. Untuk menentukan ukuran sampel yang dibutuhkan dari populasi sejumlah 128 digunakan rumus Taro Yaname dan Slovin (Majid dkk, 2021; Hadiati, 2018). Adapun teknik pengambilan sampel untuk penelitian ini menggunakan teknik *proportional stratified random sampling* yaitu cara penarikan sampel untuk populasi yang dilakukan dengan membagi populasi ke dalam sub populasi/strata secara proporsional dan dilakukan secara acak (Asriani dkk, 2020), hasil dari perhitungan tersebut berjumlah 56 pegawai PPPPTK TK dan PLB yang diperlukan dalam penelitian ini. Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner (angket), wawancara dan studi dokumentasi.

Instrument Penelitian

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel. Variabel penelitian sering dinyatakan sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti. Ada dua jenis variabel utama dalam penelitian, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dalam penelitian ini yang menjadi variabel X adalah *Work From Home* (WFH), sedangkan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan variabel X1 (Kinerja pegawai sebelum diterapkan WFH) dari 32 item pertanyaan yang diujikan, ada 2 pertanyaan yang tidak valid, dan pada item pertanyaan variabel X2 (Kinerja pegawai saat diterapkan WFH) dari 32 item pertanyaan yang diujikan, ada 2 pertanyaan yang tidak valid. Dan berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat ditarik kesimpulan bahwa instrument uji coba sudah reliabel. Setelah instrument yang diajukan telah diuji secara valid dan reliabel, selanjutnya dilakukan penyebaran instrument penelitian berupa angket tertutup secara langsung atau *offline* dan *online* melalui *google form* dengan penskoran menggunakan Skala Likert yang sudah dimodifikasi dengan empat alternatif jawaban.

Prosedur Analisis Data

Penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Syarifuddin dkk, 2021). Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Analisa statistik adalah metode untuk mengorganisasi dan menganalisa data kuantitatif atau yang diperlukan sebagai data kuantitatif (Siregar, 2021). Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan

statistik inferensial untuk mendeskripsikan data sampel, dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi. Dalam melakukan analisis data kuantitatif ini, terdapat suatu proses dengan beberapa tahap yang sebaiknya dilakukan. Tahap-tahap tersebut antara lain: (1) pengkodean data dimana data mentah (yang ada dalam kuesioner) disusun ke dalam bentuk yang mudah dibaca oleh mesin komputer dengan cara pemberian skor pada setiap alternatif jawaban sesuai dengan kriteria skala likert; (2) pemindahan data ke tabel *Microsoft Excel 2016* dan tabel *SPSS versi 25.0 for windows* untuk diolah; (3) data diseleksi berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan; (4) pengolahan data untuk perhitungan kecenderungan umum skor responden berdasarkan perhitungan rata-rata atau bias disebut dengan Weight Means Score (WMS) dan perhitungan mengubah skor mentah menjadi skor standar/skor baku; (5) penganalisa data melalui uji normalitas, dan uji hipotesis paired sample t-test menggunakan *SPSS versi 25.0 for windows*; (6) penyajian data dalam bentuk tabel dan diagram batang.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Gambaran Kinerja Pegawai PPPPTK TK dan PLB Sebelum Diterapkan WFH

Variabel X1 (Kinerja Pegawai Sebelum Diterapkan WFH) dalam penelitian ini terdiri atas enam indikator yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Jangka Waktu, Penekanan Biaya, Kebutuhan Akan Pengawasan, dan Hubungan Antar Pegawai. Perhatikan tabel 1 di bawah:

Tabel 1 Deskripsi Kecenderungan Skor Variabel X1

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	Kualitas Kerja	3,50	Sangat Baik
2	Kuantitas Kerja	3,25	Sangat Baik
3	Jangka Waktu	3,40	Sangat Baik
4	Penekanan Biaya	3,51	Sangat Baik
5	Kebutuhan Akan Pengawasan	3,13	Sangat Baik
6	Hubungan Antar Pegawai	3,15	Sangat Baik
Rata-Rata Variabel X1		3,32	Sangat Baik

Berdasarkan pada perhitungan uji kecenderungan umum rata-rata atau Weight Means Score (WMS) untuk variabel X1, diperoleh hasil skor rata-rata keseluruhan dari setiap indikator untuk variable X1 (Kinerja Pegawai Sebelum Diterapkan WFH) adalah sebesar 3,32, dapat diartikan bahwa kinerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB pada sebelum diterapkan WFH termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Gambaran Kinerja Pegawai PPPPTK TK dan PLB Saat Diterapkan WFH

Variabel X2 (Kinerja Pegawai Saat Diterapkan WFH) dalam penelitian ini terdiri atas enam indikator yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Jangka Waktu, Penekanan Biaya, Kebutuhan Akan Pengawasan, dan Hubungan Antar Pegawai. Perhatikan tabel 2 di bawah:

Tabel 2 Deskripsi Kecenderungan Skor Variabel X2

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	Kualitas Kerja	3,43	Sangat Baik
2	Kuantitas Kerja	3,14	Sangat Baik
3	Jangka Waktu	3,26	Sangat Baik
4	Penekanan Biaya	3,27	Sangat Baik
5	Kebutuhan Akan Pengawasan	3,11	Sangat Baik
6	Hubungan Antar Pegawai	3,08	Sangat Baik
	Rata-Rata Variabel X2	3,22	Sangat Baik

Berdasarkan pada perhitungan uji kecenderungan umum rata-rata atau Weight Means Score (WMS) untuk variabel X2 (Kinerja Pegawai Saat Diterapkan WFH) adalah sebesar 3,22, dapat diartikan bahwa kinerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB pada saat diterapkan WFH termasuk dalam kategori Sangat Baik

Gambaran Perbedaan Kinerja Pegawai PPPPTK TK dan PLB Sebelum dan Saat Diterapkan WFH

Paired Sample T-Test digunakan untuk membandingkan selisih dua rata-rata (*mean*) dari dua sampel yang berpasangan dengan syarat asumsi data berdistribusi normal. Hasil uji Paired Sample T-Test ditentukan oleh nilai signifikansinya yang kemudian untuk mengambil

keputusan /kesimpulan yang diambil dari hipotesis yang telah ditentukan. Adapun kriteria signifikansi untuk mengambil keputusan/kesimpulan yaitu apabila nilai *signifikansi (2-tailed)* $< 0,05$ menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara variabel awal dengan variabel akhir. Artinya Hipotesis alternatif (H_a) diterima, begitu pun sebaliknya apabila nilai *signifikansi (2-tailed)* $> 0,05$ menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara variabel awal dengan variabel akhir. Artinya Hipotesis alternatif (H_a) ditolak atau Hipotesis nol (H_0) diterima.

Berdasarkan hasil uji *paired sample statistic* menunjukkan rata-rata kinerja pegawai pada sebelum dan saat diterapkan WFH. Sebelum diterapkan WFH rata-rata kinerja pegawai dari 56 pegawai adalah sebesar 99,04, sementara saat diterapkan WFH kinerja pegawai dari 56 pegawai sedikit menurun yaitu sebesar 96,20.

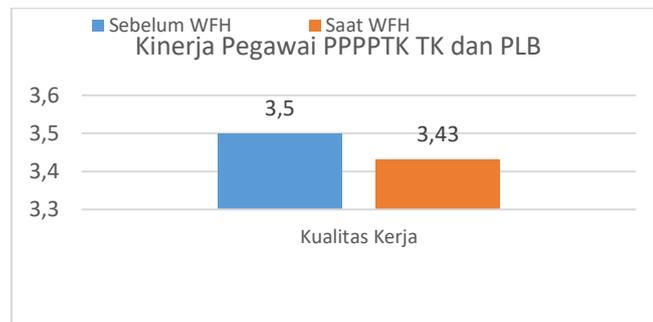
Hasil uji *paired samples correlations* menunjukkan bahwa korelasi antara dua variabel adalah sebesar 0,887 dengan sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara dua rata-rata kinerja pegawai sebelum dan saat diterapkan WFH adalah kuat dan signifikan.

Hipotesis penelitian yang dirumuskan adalah H_a jika “ada perbedaan yang signifikan antara sebelum diterapkan WFH dan saat diterapkan WFH terhadap kinerja pegawai PPPPTK TK dan PLB” dan H_0 jika “tidak ada perbedaan yang signifikan antara sebelum diterapkan WFH dan saat diterapkan WFH terhadap kinerja pegawai PPPPTK TK dan PLB”. Dari hasil perhitungan hasil uji hipotesis menggunakan *paired sample t-test*, nilai t hitung adalah sebesar 3,517 dengan sig 0,001. Karena sig $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, artinya bahwa rata-rata kinerja pegawai sebelum dan saat diterapkan WFH terdapat perbedaan yang signifikan (sama). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa penerapan *Work Frome Home* mempengaruhi kinerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB.

Adapun perbandingan perbedaan kinerja pegawai PPPPTK TK dan PLB sebelum dan saat diterapkan WFH untuk setiap indikatornya digambarkan pada diagram batang sebagai berikut:

(1) Kualitas Kerja

Kualitas Kerja diukur dari sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan yang dilakukan pegawai, mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Di sajikan dalam gambar 1 berikut:

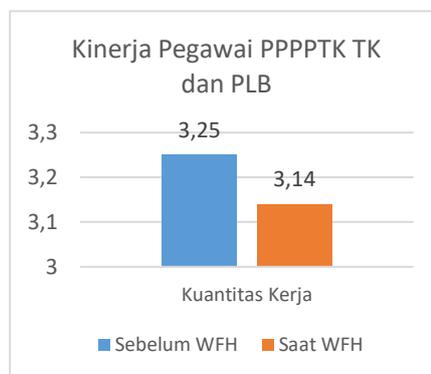


Gambar 1 Hasil WMS Kualitas Kerja Pegawai Sebelum dan Saat Diterapkan WFH

Berdasarkan perolehan rata-rata indikator kualitas kerja pegawai pada sebelum diterapkan WFH sebesar 3,50, dan rata-rata kualitas kerja pada saat diterapkan WFH sebesar 3,43. Hal ini berarti ada penurunan rata-rata kualitas kerja pegawai dari sebelum diterapkan WFH ke saat diterapkan WFH.

(2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja diukur dari jumlah yang dihasilkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, misalnya jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Di sajikan dalam gambar 2 berikut:

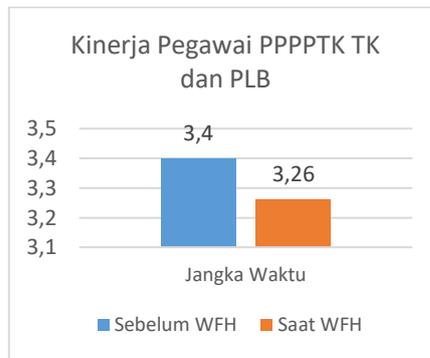


Gambar 2 Hasil WMS Kuantitas Kerja Pegawai Sebelum dan Saat Diterapkan WFH

Berdasarkan perolehan rata-rata indikator kuantitas kerja pegawai pada sebelum diterapkan WFH sebesar 3,25, dan rata-rata kuantitas kerja pada saat diterapkan WFH sebesar 3,14. Hal ini berarti ada penurunan rata-rata kuantitas kerja pegawai dari sebelum diterapkan WFH ke saat diterapkan WFH.

(3) Jangka Waktu

Jangka waktu diukur dari sejauh mana pegawai menyelesaikan suatu kegiatan pada waktu yang dikehendaki. Di sajikan dalam gambar 3 berikut:

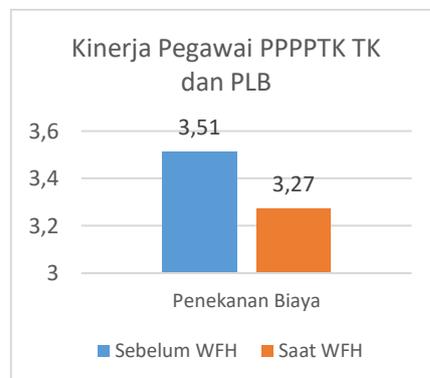


Gambar 3 Hasil WMS Jangka Waktu Pegawai Sebelum dan Saat Diterapkan WFH

Berdasarkan perolehan rata-rata indikator jangka waktu pada sebelum diterapkan WFH sebesar 3,40, dan rata-rata jangka waktu pada saat diterapkan WFH sebesar 3,26. Hal ini berarti ada penurunan rata-rata jangka waktu pegawai dari sebelum diterapkan WFH ke saat diterapkan WFH.

(4) Penekanan Biaya

Penekanan biaya diukur dari sejauhmana pegawai menggunakan biaya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Di sajikan dalam gambar 4 berikut:



Gambar 4 Hasil WMS Penekanan Biaya Pegawai Sebelum dan Saat Diterapkan WFH

Berdasarkan perolehan rata-rata indikator penekanan biaya pada sebelum diterapkan WFH sebesar 3,51 dan rata-rata penekanan pada saat diterapkan WFH sebesar 3,27. Hal ini berarti ada penurunan rata-rata dalam penekanan biaya pegawai dari sebelum diterapkan WFH ke saat diterapkan WFH.

(5) Kebutuhan Pengawasan

Kebutuhan Pengawasan diukur dari tingkat sejauhmana pegawai dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor. Di sajikan dalam gambar 5 berikut:

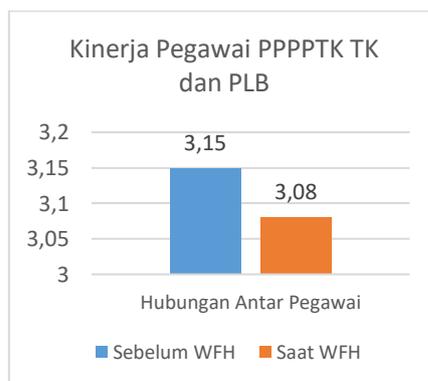


Gambar 5 Hasil WMS Kebutuhan Pengawasan Pegawai Sebelum dan Saat Diterapkan WFH

Berdasarkan perolehan rata-rata indikator Kebutuhan Pengawasan pada sebelum diterapkan WFH sebesar 3,13 dan rata-rata kebutuhan pengawasan pada saat diterapkan WFH sebesar 3,11. Hal ini berarti ada penurunan rata-rata dalam kebutuhan pengawasan pegawai dari sebelum diterapkan WFH ke saat diterapkan WFH.

(6) Hubungan Antar Pegawai

Hubungan antar pegawai diukur dari tingkat sejauh mana pegawai dalam menjaga dan memelihara hubungannya dengan rekan kerja. Di sajikan dalam gambar 6 berikut:



Gambar 6 Hasil WMS Hubungan Antar Pegawai Sebelum dan Saat Diterapkan WFH

Berdasarkan perolehan rata-rata indikator hubungan antar pegawai pada sebelum diterapkan WFH sebesar 3,15 dan rata-rata hubungan antar pegawai pada saat diterapkan WFH sebesar 3,08. Hal ini berarti ada penurunan rata-rata dalam hubungan antar pegawai dari sebelum diterapkan WFH ke saat diterapkan WFH.

Berdasarkan pemaparan diatas terlihat jelas bahwa penerapan *Work From Home* mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai PPPPTK TK dan PLB pada sebelum dan saat diterapkan WFH dalam kategori sangat baik meskipun pada saat diterapkannya sistem *work from home* mengalami sedikit penurunan

karena memiliki banyak tantangan untuk diadaptasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartono dan Rahadi (2021) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan yang dipekerjakan di rumah (WFH) pada masa pandemi Covid-19 ini menurun kinerja kerjanya secara signifikan dibandingkan dengan sebelum pandemi terjadi. Dan juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution dan Rosanti (2020) mengenai pengaruh bekerja dari rumah terhadap kinerja karyawan yang bekerja di kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), hasil yang didapatkan adalah adanya hubungan yang signifikan antara WFH dengan kinerja karyawan sehingga pada penelitian ini menerima H_a yaitu adanya pengaruh WFH terhadap kinerja karyawan dan menolak H_0 yaitu tidak ada pengaruh WFH terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berarti perlu ditingkatkan regulasi yang mendorong kerja dengan sistem WFH. Lembaga perlu memperbaiki dan mengembangkan regulasi sistem WFH, karena sebelumnya sistem WFH merupakan sistem baru yang tujuan utamanya untuk pencegahan dan meminimalisir penyebaran Covid-19. Apabila sistem WFH dapat dikembangkan, akan timbul semacam budaya kerja baru yang lebih beradaptasi dengan perubahan jaman sehingga dapat memberikan hasil kinerja yang tinggi dengan tempat kerja yang dinamis. Diharapkan dengan adanya budaya kerja baru yang berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik daripada sebelumnya. Dengan kata lain kinerja pegawai dalam suatu organisasi juga dipengaruhi oleh situasi dan kondisi budaya kerja di sekitarnya.

Walaupun rata-rata indikator kinerja pegawai pada saat diterapkan WFH mengalami penurunan dibandingkan sebelum diterapkan WFH, tetapi ada beberapa sub indikator yang mengalami peningkatan diantaranya yaitu sikap toleransi pegawai terhadap rekan kerja dan atasan, pegawai saling bergantung satu sama lain, terhindar dari masalah atau konflik dengan pegawai lain, lebih sedikit mengeluarkan biaya transportasi, dan pegawai lebih memiliki keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan. Hasil penelitian ini dapat diperjelas dengan pendapat Mungkasa (2020) mengenai manfaat bekerja dari rumah bagi pekerja dilihat dari berbagai dimensi yaitu (a) keseimbangan antara bekerja dan kehidupan keluarga; (b) mengurangi waktu perjalanan ke kantor dan penghematan bahan bakar; (c) dapat mengendalikan jadwal kerja dan suasana kerja; (d) dapat memilih bekerja ketika suasana hati sedang baik. Sementara manfaat bagi pemberi kerja atau pemimpin dan lembaga itu sendiri adalah (a) mendorong semangat bekerja; (b) mengurangi kemalasan dan ketidakhadiran; (c)

mengurangi pergantian pekerja; (d) memperkuat citra perusahaan sebagai tempat bekerja yang ramah keluarga.

Tentunya lembaga juga memberi fasilitas untuk mendukung sistem WFH. Beberapa dukungan yang dapat dilakukan oleh lembaga terhadap sistem WFH diantara sebagai berikut:

- 1) Seperti menerapkan pembaruan pada sistem kerja dengan menggunakan teknologi digital dalam pekerjaan dan pelayanan
- 2) Menyiapkan manajemen sistem informasi untuk membantu pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya
- 3) Menerapkan fleksibel working dan arrangement dengan mengedepankan penerapan IT dan alat-alat modern dalam pekerjaan dan pelayanan

Memberikan bimbingan intensif pada pegawai terkait penggunaan teknologi IT yang berhubungan dengan pekerjaan dan pelayanan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil temuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima, yang artinya terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai sebelum diterapkan WFH dengan kinerja pegawai saat diterapkan WFH di PPPPTK TK dan PLB. Hal ini berarti Penerapan Work From Home berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB.

Pengaruh tersebut dapat dijadikan acuan bagi lembaga untuk mengembangkan regulasi sistem WFH dengan pembiasaan dan pengawasan, maka akan menciptakan budaya kerja baru yang baru yang lebih beradaptasi dengan perubahan jaman sehingga berpengaruh pada peningkatan hasil kerja yang tinggi dan tempat kerja yang dinamis serta kinerja pegawai dapat lebih baik daripada sebelumnya.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *JIAGANIS*, 3(2), 1-17.
- Asriani, A., Mintarti, S., & ZA, S. Z. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM)*, 16(3), 217-234.
- Donatus, S. K. (2016). Pendekatan kuantitatif dan kualitatif dalam penelitian ilmu sosial: titik kesamaan dan perbedaan. *Studia Philosophica et Theologica*, 16(2), 197-210.

- Hadiati, E. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Mts se-kota Bandar Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), 50-65.
- Hartono, A., & Rahadi, D. R. (2021). Work from home terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 16-21.
- Koto, F. R. (2019). Analisis perbandingan efisiensi kerja mesin bensin pada mobil tahun 2000 sampai tahun 2005 dan mobil tahun 2018 serta pengaruh terhadap konsumsi bahan bakar dan cara perawatannya sebagai rekomendasi bagi konsumen. *Journal of Mechanical Engineering Manufactures Materials and Energy*, 3(2), 76-83.
- Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh keterampilan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1). 281-290.
- Majid, A., Assadam, E., & Rosiawan, R. W. (2021). Impact of the covid-19 pandemic on education service satisfaction in higher education. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(2), 125-132.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari rumah (*working from home/wfh*): menuju tatanan baru era pandemi covid 19. *The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126 – 150.
- Nasution, I., & Rosanti, R. (2020). Pengaruh bekerja dari rumah (work from home) terhadap kinerja karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9-14.
- Ridha, N. (2017). Proses penelitian, masalah, variabel dan paradigma penelitian. *Hikmah*, 14(1), 62-70.
- Siregar, I. A. (2021). Analisis dan interpretasi data kuantitatif. *ALACRITY: Journal of Education*, 39-48.
- Susyatomoko, L. (2016). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai (studi pada perusahaan daerah air minum kota purworejo). *SEGMENT: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2B). 1-10.
- Syarifuddin, S., Ilyas, J. B., & Sani, A. (2021). Pengaruh persepsi pendidikan & pelatihan sumber daya manusia pada kantor dinas dikota makassar. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2). 51-56.
- Timbal, A., & Awais, M. (2016). Flexibility or ethical dilemma: an overview of the work from home policies in modern organizations around the world. *Human Resource Management International Digest*, 24(7), 12-15.