

PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP WFH DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN

Rizka Adlia Yuannisa

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: rizkaadliayuannisa13@gmail.com

Abstract

The government implemented a Large-Scale Social Restriction (PSBB) program in order to slow the development of COVID-19. Several companies have introduced a Work from Home (WFH) policy as a follow-up to the PSBB policy. In this work from home, a set performance is reached or not. Since, according to past study, WFH replies are still the same as leave because they don't finish job according to operational requirements and their performance is low because time isn't employed appropriately. Based on the foregoing context, the purpose of this study is to determine how employees at the Department of Industry and Trade of North Sumatra Province view WFH and its consequences for performance. The descriptive qualitative research method was used in this study. It can be noted that wfh, or work from home, has a substantial impact on employee performance, according to research undertaken by researchers. The concept of working simultaneously is created by the application of work from home. Working from home activities do not give employees a true sense of independence. Work-from-home initiatives have a poor success rate. Employee effectiveness will be diminished as a result of lower performance results.

Keyword: covid-19, performance, Work from Home

Abstrak

Dalam upaya mencegah penyebaran COVID 19 secara cepat, pemerintah menerapkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Sebagai tindak lanjut dari kebijakan PSBB, beberapa perusahaan menerapkan kebijakan Work from Home (WFH). kinerja yang di tetapkan tercapai atau tidak dalam bekerja dari rumah ini. Karena menurut penelitian terdahulu masih ada tanggapan WFH sama dengan cuti karena tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai standar oprasional dan kinerja nya rendah karena waktu yang ada tidak di pergunakan sebagaimana mestinya. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini di maksudkan untuk melihat bagaimana persepsi karyawan terhadap WFH dan implikasinya terhadap kinerja pada di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Menurut penelitian yang dilakukan peneliti dapat di jelaskan bahwasan nya wfh atau work from home berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Penerapan work from home membuat konsep kerja secara merangkap. Pegawai tidak terlalu merasakan kebebasan dalam aktivitas kerja dari rumah. Penerepan work from home memeiliki efektivitas yang rendah. Jika efektivitas pegawai kurang maka hasil kinerja juga akan berkurang.

Kata kunci: Covid-19, Kinerja, Work from Home

PENDAHULUAN

Salah satu virus yang bernama Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-CoV-2) atau bisa dikenal dengan virus corona merupakan bagian baru dari corona virus yang menular ke makhluk hidup. Infeksi virus ini telah di namai oleh WHO yaitu Covid-19 serta pertama kali ditemukan di kota Wuhan, Cina, pada akhir Desember 2019. Ini menyebabkan banyaknya kegiatan kegiatan yang di lakukan dari rumah. Salah satu nya adalah pekerjaan yang dilakukan dari rumah. Dalam hal ini banyak hal yang berubah, Schermerhorn memaknai bahwa perubahan memiliki bagian penggerak yang disebut sebagai spesialis perubahan. Spesialis perubahan adalah kewajiban setiap orang dalam mengubah cara berperilaku yang ada pada setiap orang dan keadaan sosial tertentu. Isu dan perubahan iklim mempengaruhi iklim manusia menjadi tidak membantu. Hal yang tidak kondusif ini di sebabkan muncul nya virus ini.

Dengan tujuan akhir untuk mencegah penyebaran COVID-19 yang cepat, otoritas publik melakukan strategi Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Sebagai pengembangan dari strategi PSBB, beberapa organisasi telah melakukan strategi Work From Home (WFH). Kementerian Ketenagakerjaan memaklumi bahwa 17.224 dari 873.090 organisasi dari keseluruhan wilayah melaksanakan telecommute (WFH) mulai 7 April 2020. Banyak organisasi yang melakukan pekerjaan di lingkungan kerja terputus sebelum merebaknya Covid-19. Meski demikian, organisasi tetap melakukan kerja berbasis internet di masa pandemi Covid-19.

Presiden Joko Widodo membuat landasan pengaturan pembatasan aktivitas di luar rumah, termasuk bekerja, belajar, dan cinta di rumah. Menurut Presiden Joko Widodo, hal ini dapat mengurangi penyebaran infeksi Covid-19 secara lokal yang berasal dari kawanan, koneksi sosial, dan tidak adanya pemanfaatan dan pengurangan protocol kesehatan yang di jaga.

Menurut mustajab adanya pergeseran metode dalam bekerja. Perubahan teknik kerja ini berimplikasi pada penyesuaian asosiasi dalam memberikan kewajiban dan kewajiban kepada perwakilan dengan melarang perwakilan atau pekerja bekerja di tempat kerja dan acara sosial di dalam ruangan, sehingga perwakilan perlu bekerja di rumah, ini disebut Work From Home (WFH). Larangan ini maksudnya bukan untuk merusak kinerja perusahaan akan tetapi ini bertujuan untuk tujuan tertentu misalnya mencegah penyebaran virus corona yang terjadi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut susanti kinerja adalah hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Menurut yang di tuturkan oleh beberapa ahli, Eksekusi adalah efek lanjutan dari interaksi yang menyinggung dan diperkirakan sepanjang periode tertentu berdasarkan pengaturan atau pengaturan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Sutrisno, pelaksanaan adalah hasil kerja seorang pekerja dari segi kualitas, jumlah, waktu kerja, dan

kerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh asosiasi. Menurut Prawirosentono kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut penelitian yang di lakukan dahulu oleh ashal dan rokhaini pelaksanaan WFH ini terkadang muncul berbagai masalah, salah satunya tentang kinerja yang di tetapkan tercapai atau tidak. Karena menurut penelitian terdahulu masih ada tanggapan WFH sama dengan cuti karena tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai standar oprasional dan kinerja nya rendah karena waktu yang ada tidak di pergunakan sebagaimana mestinya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini di maksudkan untuk melihat bagaimana persepsi karyawan terhadap WFH dan implikasinya terhadap kinerja pada di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Persepsi

Manusia adalah makhluk sosial yang memiliki berbagai dimensi kehidupan, seperti bentuk tubuh, personality dan lain sebagai nya. persepsi diambil dari “wawasan” yang kemudian dirangkai ke dalam bahasa Indonesia menjadi wawasan, yang mengandung pengertian melihat, menjawab, memahami, atau menjawab sesuatu yang dimulai dengan mendeteksi dan kemudian dipindahkan ke pikiran. berbedanya penangkapan stimulus yang di terima manusia di sebabkan oleh factor neorologik yang berbeda. Dengan demikian, setiap orang juga mendapat tambahan dan kekurangan yang berbeda. Selain itu, juga disebabkan oleh perbedaan dalam pertemuan, perenungan, dan asumsi untuk setiap orang. Ini terutama berlaku untuk peningkatan non-aktual. Secara keseluruhan, perbedaan dalam respons ini disebabkan oleh kontras dalam wawasan individu, maka dari itu persepsi ari setiap orang berbeda beda.

Menurut kamus bahasa indonesia, persepsi merupakan respon, penerimaan langsung dari sutau serapan, atau merupakan proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca indra nya. Persepsi merupakan sesuatu yang mempengaruhi mentalitas, dan perspektif menentukan cara berperilaku orang tersebut. Persepsi adalah siklus yang diambil orang untuk mengumpulkan dan menguraikan kesan nyata mereka untuk memberi arti penting bagi keadaan mereka saat ini.

Persepsi dapat di definisi kan sebagai proses mengorganisasikan dan memaknakan kesan kesa indra untuk memberikan arti terhadap lingkungan nya. Persepsi di gambarkan sebagai prose dimana individu menyeleksi, mengorganisasi dan menterjemahkan stimulasi menjadi sebuah arti yang koharen dengan semua yang terjadi dalam lingkungan individu tersebut.

Menurut beberapa ahli, pengertian persepsi adalah sebagai berikut: Stephen p robbins mendefinisikan persepsi, *a process by which individuals organize and interpest their*

sensory impressions in order to give meaning to their environment. Persepsi adalah interaksi yang dilakukan orang untuk mengumpulkan dan menguraikan kesan mereka untuk memberi arti penting pada keadaan mereka saat ini. Kinichi dan kreiner. Persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penghayatan, perasaan dan penciuman.

Pengertian karyawan

Sebagaimana ditunjukkan oleh peraturan 1969, dinyatakan bahwa wakil adalah buruh yang mengurus usaha dan menyerahkan hasil pekerjaannya kepada atasan yang hasil pekerjaannya sesuai dengan panggilan atau pekerjaan yang didasarkan pada kemampuan sebagai pekerjaannya. Beberapa definisi karyawan menurut para ahli

- a. Menurut Hasibuan, karyawan adalah orang-orang yang dapat menjalankan administrasi (otak atau tenaga) dan mendapatkan bayaran yang jumlahnya disepakati bersama.
- b. Menurut Subri, karyawan adalah penduduk usia kerja (dewasa 15-64 tahun) sejumlah orang di suatu negara yang menghasilkan tenaga kerja dan produk dengan asumsi ada minat untuk pekerjaan mereka, dan untuk memperoleh upah.

Teori work from home (WFH)

Menurut ashlah pengertian WFH adalah suatu istilah yang berarti bekerja jarak jauh atau (Remote Working), maksudnya melakukan pekerjaan atau tugas yang biasa dikerjakan di kantor menjadi pekerjaan yang dikerjakan dari rumah dengan demikian karyawan bukan harus datang ke kantor secara langsung. WFH juga merupakan kata yang sekarang sering digunakan di masa pandemi ini karena banyak para pegawai menjalankan pekerjaannya di rumah. Menurut mustajab WFH ini merupakan istilah dalam Perubahan dalam organisasi ketika diberikan tugas terhadap pekerja dengan cara melakukan pembatasan bagi pekerja untuk bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus melakukan pekerjaan dari rumah masing masing.

Kinerja

Salah satu ahli, Mangkunegara menjelaskan bahwasanya definisi dari Kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang mana ini mencakup secara kualitas dan kuantitas yang dapat dan dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Sutrisno mengungkapkan bahwa makna kinerja yang dibuat oleh perwakilan dilihat dari bagian nilai, jumlah, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh asosiasi.

Sedangkan menurut Prawirosentono kinerja adalah hasil pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau perkumpulan dalam suatu organisasi sesuai dengan keahlian dan kewajibannya, dengan tujuan untuk mencapai tujuan perkumpulan yang bersangkutan secara sah, tidak menyalahgunakan hukum dan sesuai dengan etika dan moral.

METODE

Dalam penelitian ini Peneliti memutuskan menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Sugiono, eksplorasi subjektif atau kualitatif biasanya digunakan para ilmuwan untuk melihat objek pemeriksaan biasa. Dalam teknik eksplorasi subyektif, ilmuwan menggunakan strategi pemilihan informasi triangulasi dan menyelidiki informasi induktif.

Dalam hal ini peneliti menggunakan pendekatan fenomenologi. Pendekatan fenomenologi biasanya di lalui melalui dua tahapan, seperti: sumber data yang di peroleh di peroleh berdasarkan kenyataan yang ada di lapangan dan pemahaman peristiwa pengaruh work from home (WFH) terhadap kinerja karyawan pada masa Covid-19.

Pakar sendiri mendapatkan informasi serupa dengan kejadian di lapangan secara mandiri melalui strategi persepsi dan wawancara. Seperti yang ditunjukkan oleh Sugiyono, wawancara adalah strategi pemilihan informasi di mana informasi diambil secara langsung antara spesialis dan individu. Untuk situasi ini analisis menggunakan jenis wawancara terarah. Apa yang tersirat dari pertemuan terarah adalah bahwa peneliti telah mengatur daftar pertanyaan yang akan diajukan ke sumber sebelumnya.

Ada tiga jenis teknik analisis data yang di pakai oleh peneliti, yaitu: mereduksi data, menyajikan data, dan menyimpulkan (verifikasi). Pengurangan informasi atau reduksi data adalah cara yang dilakukan dengan mempertimbangkan secara seksama tingkat pemahaman analisis. Pengurangan informasi digunakan oleh para ahli subjektif untuk melihat isu-isu baru, isu-isu kabur, dan desain tanpa isu. Dalam menyelesaikan reduksi data, para ahli menggunakan empat cara yang berbeda, yaitu: menyimpulkan hasil wawancara yang di lakukan, memilih hal-hal pokok, mengambil informasi penting, dan memilah-milah. Penurunan informasi bermaksud untuk memberikan informasi yang jelas untuk bekerja dengan peneliti selama waktu yang dihabiskan berbagai informasi lebih lanjut.

Dalam penyajian data, peneliti memakai tiga jenis penyajian, yaitu: kejelasan data, data sistematis, dan pemahaman hasil data yang diperoleh. dalam hal ini Proses penyajian data menghasilkan satu teori, yaitu teori grounded. Hipotesis yang di ambil grounded adalah hipotesis yang dihasilkan secara induktif, melalui informasi lapangan yang diambil, dan dicoba melalui pemeriksaan informasi yang persisten. Ends and Verification (Penggambaran Kesimpulan dan Verifikasi) dapat mendorong pengungkapan baru di mana penemuan-penemuan ini belum pernah ada sebelumnya. Pengungkapan baru yang dapat dimunculkan melalui tiga hal, yaitu: hipotesis, penggambaran, atau hubungan kerjasama. Jika akhir informasi tidak diperhatikan bukti pendukung akibat review, maka, pada saat itu, dampak review membawa perubahan pada informasi. Dengan asumsi akhir informasi yang diamati mendukung bukti hasil pemeriksaan, maka, pada saat itu, hasil review menghasilkan informasi yang solid. Akhir dan Verifikasi (Penggambaran Kesimpulan dan Verifikasi) harus melacak balasan untuk definisi masalah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tanggal 31 Desember di temukan virus baru yang menggemparkan dunia, yang mana virus tersebut merupakan virus yang mematikan dan membahayakan bagi manusia. Virus corona di temukan pertama kali di kota tirai bamboo tepat nya di kota Wuhan China. Sebelum nya para peneliti mengetahui bahwasanya ada penyakit pneumonia varian baru. Virus ini masih satu keluarga dengna virus MERS (middle east respiratory syndrome) dan juga SERS (Severe acute espirotory syndrome). Corona atau biasa disebut covid-19 ini merupakan penyakit yang menyerang area pernafasan manusia. Virus yang menyerang manusia ini diawali dengan beberapa gejala yang mana gejala tersebut yaitu batuk, demam, dan bersin. Virus tersebut dapat tersebar melalui droplet sang penderita. Dalam hal ini WHO (World Health Organization) menyatakan bahwa virus ini merupakan penyakit kesehatan darurat dunia. WHO menyatakan bahwasanya covid-19 ini dapat menular melalui udara.

Akibat adanya virus ini kegiatan dan kehidupan manusia di seluruh dunia telah terkena dampak yang signifikan dimana banyak nya perubahan yang terjadi dalam berbagai seksi dan bidang seperti dalam bidang ekonomi, politik, kesehatan dan juga kebiasaan. Beberapa Negara seperti Indonesia mengambil langkah cepat dalam menanggapi virus ini. Hal yang di tekan pemerintah agar virus ini tidak menyebar adalah dengan menetapkan social distancing kepada masyarakat. Kebijakan ini di atur di harapkan mampu mengurangi penyebaran virus covid19 ini.

Setelah itu keluar peraturan pemerintah No. 21/2020 – pembatasan social berskala besar atau biasa di sebut dengan PSBB. Peraturan ini di tetapkan mampu menekan penangan virus covid dan juga membatasi masyarakat dalam bersosialisasi dan berdiam diri rumah.

Dengan adanya peraturan pembatasan interaksi di luar rumah dari pemerintah, banyak perusahaan yang merubah prosedur kerjanya. Seperti melarang para karyawan atau pegawai nya untuk bekerja di kantor. Perusahaan memakai konsep work from home atau biasa di sebut dengan WFH. Para ahli menjelaskan bahwasan nya work from home adalah adanya perubahan kegiatan yang mana perubahan ini di alami oleh banyak perusahaan di masa pandemic.

Dengan adanya pekerja dari rumah ini membuat karyawan dapat memilih kesempatan kapan ia akan bekerja, dimana dan bagaimana ia menyelesaikan pekerjaan. Menurut hasil penelitian oleh dua narasumber, mereka mengatakan bahwasannya penerapan wfh dalam pekerjaan ini megakibatkan kurang efektif nya pekerjaan yang dilakukan,

Dalam bekerja dari rumah, ada beberapa hal penting untuk membantu khususnya dalam bekerja dari rumah dan membutuhkan informasi dan jarak. Dengan asumsi organisasi yang dapat mengalami masalah ini dapat menghambat pekerjaan dan proses dalam bekerja. Dengan ajrak ini, kerangka korespondensi terhambat dan interaksi kerja terhambat.

Narasumber lebih mengutamakan work from office disbanding work from home dikarenakan jika bekerja dari kantor pekerjaan lebih terkontrol dan teratur.

Imunitas tubuh dalam bekerja di tengah covid19 ini sangat perlu dijaga. Dalam hal ini kesehatan dan keseimbangan kerja harus dijaga untuk menghindari stress dalam bekerja. Dalam hal ini juga berpengaruh kreativitas dalam bekerja dan juga penyelesaian konsep kerja. Dalam work from home pegawai di harapkan mempunyai konsep kerja dan metode kerja yang baru yang mana harus bias membagi waktu antara waktu jam kerja yang sebenarnya dan juga urusan pribadi.

Di dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera utara memakai aplikasi media online untuk rapat bersama antara pegawai work from home dan pegawai yang melaksanakan work from office. Para pegawai memakai aplikasi zoom, google meet, whatsapp, dan berbeagai aplikasi media online lain nya dalam berkomunikasi antara di rumah dan di kantor, seperti memberitahukan suatu antar informasi. pegawai memakai website resmi dan aplikais resmi perusahaan dalam proses absensi kehadiran. Di kantor ini sendiri beberapa pegawai bergantian dalam melaksanakan work from home, tetapi ada juga yang memang sepenuhnya dilakukan dari rumah.

Presiden kita memberikan himbauan kepada seluruh perusahaan agar konsep dan system kerja yang di laksanakan melalui work from home. Ini di tujukan untuk menekan angka penularan virus covid19. Otoritas publik memberikan pedoman kepada semua perusahaan atau dinas yang terkait untuk mengambil bagian dalam ide bekerja dari rumah. Namun, otoritas publik juga mengizinkan perusahaan untuk melakukan pekerjaan dari kantor. Menteri kesehatan sendiri memberikan surat keputusan nomor 9 tahun 2020 tentang pedoman PSBB. Work from home ini harus dilakukan di semua tempat kerja kecuali perusahaan yang sangat mempengaruhi keberadaan banyak individu.

Dalam berkegiatan dari rumah termasuk bekerja dan belajari rumah kita memerlukan jaringan dalam berkomunikasi, bantuan paket data di keluarkan berdasarkan surat keputusan menteri keuangan nomor 394/KMK/02/2020 yang mana berisi pulsa gratis yang diberikan oleh perwakilan karyawan yang bekerja dari rumah. Sri mulyani sendiri memeberikan keterangan bahwa pembagian paket data menjadi tiga bagian yang mana pejabat yang memeiliki pangkat satu dan dua sebanyak Rp. 400.000 perbulan dan pejabat setingkat 3 di berikan Rp.200.000 perbulan

Peraturan yang di tetapkan pada banyak perusahaan yaitu, yang menempati zona merah perusahaan memberlakukan 25% pegawai work from office dan sisa nya WFH. Jika menempati wilayah berzona kuning maka perusahaan memberlakukan 50% banding 50% yang mana jumlah pegawai WFO dan WFH dibagi sama rata.

Dinas perindustrian dan perdagangan Provinsi Sumatera Uatara memakai system 50% banding 50% bagi pegawai dan itu di bagi secara berkala dan bergantian. Bagaimanapun, kepala bidang dan kepala seksi dari bidang menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab besar bekerja penuh di tempat kerja atau tidak menggunakan kerangka kerja WFH.

Pihak perusahaan sendiri hal ini harus memperhatikan sarana dan prasarana karyawan dalam bekerja. Untuk yang melaksanakan WFH dapat dilihat melalui jaringan data. Jika karyawan menghadapi gangguan jaringan dan kurangnya dalam melaksanakan aplikasi online maka kinerja karyawan akan mengalami hambatan.

Di saat pandemic covid 19, dinas perindustrian dan perdagangan melakukan evaluasi kerja berupa stripping secara online. Stripping online dilakukan dengan tahap perencanaan. Para pegawai memakai aplikasi online seperti whatsapp dan web resmi perusahaan.

WFH sendiri merupakan konsep kerja yang baru dilakukan secara online terlebih di Indonesia. Work from home sendiri mempengaruhi kinerja karyawan. Di rentang usia produktif biasa saja pegawai tidak akan mengalami kesulitan dalam bekerja secara online karena dapat belajar cepat dan memahami kerja dengan aplikasi online secara cepat, akan tetapi jika usia pegawai sudah tidak produktif akan menghambat kinerja karena kurangnya pengetahuan dalam pengaplikasian pekerjaan secara online.

Jika dilihat dari keuntungan dan kerugian, konsep kerja work from home sendiri dibagi menjadi tiga komponen, diantaranya ekonomi, teknologi dan juga social. Keuntungan dan manfaat dari work from home sendiri dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu bebas dalam penentuan jam kerja, tidak perlu menghabiskan waktu perjalanan ke kantor, menghemat biaya perjalanan ke kantor seperti bensin. Sedangkan jika dilihat dari segi kerugian, work from home juga mencakup beberapa kerugian, diantaranya, interaksi pegawai bergantung pada jaringan yang ada, adanya kesalahpahaman antar pegawai karena adanya komunikasi yang kurang efektif, langkah kerja pegawai bergantung pada jaringan social kantor, peningkatan biaya operasional rumah tangga dikarenakan butuh biaya untuk aplikasi zoom dan jaringan data, tidak ada dukungan semangat lingkungan kerja, dikarenakan biasanya jika kita bekerja di lingkungan kerja yang efektif itu juga akan berpengaruh dalam semangat kita dalam bekerja. Pegawai dari bidang IKAHH juga menyebutkan jika bekerja dari rumah terkadang lebih cepat timbul kelesuan dan lebih cepat merasa cape karena di rumah peralatan seperti meja dan kursi seperti di kantor tidak lengkap.

Dalam hal teknologi, pegawai yang bekerja dari rumah juga mempunyai tantangan tersendiri, diantaranya kecepatan dan kualitas internet sesuai dengan zona tempat tinggal, minimnya alat pendukung kerja, keamanan dan informasi perusahaan dapat terancam, dengan makin cepatnya perkembangan teknologi itu dapat menghambat kerja karyawan, hasil kerja kurang optimal.

Banyak pegawai lebih memilih secara offline atau WFO dikarenakan lebih bagus dan efektif dalam bekerja. Sosialisasi dan bertukar pikiran juga lebih nyambung dan tepat dalam berkomunikasi. Salah satu pegawai di bidang IKM mengatakan bahwasanya selama WFH terkadang pada saat zoom meeting ada miskomunikasi bahkan terkadang tidak terlalu nyambung penjelasannya dikarenakan jaringan yang mungkin kurang stabil.

Menurut para pegawai yang di wawancarai oleh peneliti, 6 dari 8 pegawai lebih memilih bekerja langsung alias work from office dibanding work from home, dikarenakan

lebih nyaman, tidak missskomunikasi dan lebih semangat dalam bekerja. Bukan hanya itu kenyamanan dalam bekerja juga lebih di rasakan jika bekerja di kantor, kurang ada effort maksimal, dan susah membedakan antara urusan pribadi dengan urusan kantor, akan tetapi menurut mereka wfh juga mempunyai kelebihan di karenakan gaji tetap di bayar full, tidak membuang waktu ke kantor dan tidak perlu keluar uang bensin.

Kinerja merupakan proses kegiatan dalam mencapai hasil kesepakatan kerja. Menurut Robbins indikator kinerja di ubah menjadi beberapa komponen yaitu, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Kualitas pada dasarnya dapat mempengaruhi nilai dari kinerja itu sendiri. Jika pegawai tersebut menghasilkan kerja yang bagus, maka pegawai tersebut juga dapat menghasilkan kuantitas kerja yang maksimal. Kuantitas kerja itu sendiri adalah jumlah hasil kerja yang sudah di capai pegawai di dalam proses bekerja tersebut.

Penerepan WFH ini mengharuskan pegawai untuk berpendirian mandiri dan berkomitmen dalam bekerja. Menurut ahli tingkat kemandirian pegawai yang baik berarti dapat mengerjakan tugas secara individual. Tingkat kemandirian ini dapat mempengaruhi komitmen dalam bekerja. Nah dalam hal ini, jika pegawai dapat berkomitmen dalam bekerja maka, pegawai memiliki rasa tanggung jawab dalam mencapai tugas nya. Bukti yang di dapat di lihat dari berkomitmen bekerja dapat di lihat dari proses penyelesaian kerja, apakah bertanggung jawab dan mencapai target kerja atau tidak.

KESIMPULAN

Menurut penelitian yang dilakukan peneliti dapat dijelaskan bahwasannya WFH atau *work from home* berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Penggunaan *work from home* memunculkan ide untuk bekerja secara bersamaan. Perwakilan tidak benar-benar merasakan kesempatan dalam melakukan aktivitas di rumah. Penerepan WFH ini memiliki efektivitas yang rendah. Jika efektivitas pegawai kurang maka hasil kinerja juga akan berkurang.

Saran dari peneliti diantaranya mengubah strategi dalam mencapai perencanaan dan konsep kerja *work from home*.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi Sandy Trang, 2013, "*Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perwakilan Bpkp Provinsi Sulawesi Utara)*" Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol.1 No.3
- Dewi E.M dkk, 2021, "*Pengaruh WFH (work from home), stres kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di badan penelitian dan pengembangan Kota Medan selama masa pandemi Covid-19*" Universitas Prima Indonesia, Vol.16. No.4
- Dewi Nurhasanah, Alex Winarno, 2021, "*Pengaruh Work from Home Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Selama Pandemi Covid 19 (Studi Di Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Bandung)*" Universitas Telkom, Bandung, Vol.8, No.5

- Harris kristanto, 2015, “*Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan*” Universitas Kristen Petra, VOL. 17, NO. 1
- Ibriati kartika alimuddin, 2021, “*Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN*” Universitas Muslim Maros, Volume 4 Issue 2
- Lilis sulastri, 2021, “*Pengaruh Work from Home Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid 19*” UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Vol. 3 No. 3
- Muhammad Abis, Abdul Rahman safiih, 2021, “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Mulia Telecommunication Selama Mمبرlakukan Wfh (Wrok From Home)*”, Universitas Pamulang, Vol.1, No.2
- Maria Helena Carolinda Dua, Hyronimu, 2020, “*Pengaruh Work from Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende*” universitas flores, VOL.7 NO.2
- Nadya safirasari setiawan, achmad room fitrianto, 2021, “*Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19*”, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Volume 3 Nomor 5
- Ricardo manariantar simarmata, 2020, “*Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon*”, politeknik negeri ambon, VOL 02 NO 01
- Rycan fahmi, dkk,2021, “*Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Work From Home (Wfh) Sebagai Variabel Moderating Pada Masa Pandemi Covid-19*”, Universitas Budi Luhur Jakarta, Vol. 3, No. 9
- Suranto,2020, “*Pengaruh Work from Home Terhadap Kinerja Pada Kppn Nabire Kppn Jayapura Dan Kanwil Djpb Provinsi Papua*” Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Nabire Papua, Vol. 2.