

ANALISIS METODE WORK FROM HOME TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SEKTOR NON ESENSIAL DALAM KONDISI PANDEMI

Slamet Sutrisno, Zeze Zakaria Hamzah, M. Tito Andrianto, Reza Suriانشa dan Imam Rosyadi

Institut Digital Bisnis Indonesia, Universitas Pakuan, Indonesia

E-mail: slametsutrisno377@gmail.com, hamzah_zzakaria@yahoo.com,

Tito_andrianto@yahoo.com, rsuriانشa@gmail.com dan

imam.alrosyadi@gmail.com

Diterima:

19 Agustus 2021

Direvisi:

25 Agustus 2021

Disetujui:

15 September 2021

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis tentang kelebihan dan kekurangan bekerja dari rumah (Work From Home) serta dampaknya terhadap kinerja karyawan selama pandemi COVID-19 pada Perusahaan sektor non esensial. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yang dikategorikan menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data diperoleh melalui teknik *library research* (studi kepustakaan) yang mengacu pada sumber-sumber yang tersedia baik online maupun offline seperti: jurnal ilmiah, buku dan berita yang bersumber dari sumber terpercaya. Sumber-sumber ini dikumpulkan berdasarkan diskusi dan dihubungkan dari satu informasi ke informasi lainnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Data ini dianalisis kemudian ditarik kesimpulan. Hasil penelitian ini adalah diterapkannya metode Work from Home mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Dengan adanya penurunan kinerja karyawan ini produktivitas dari perusahaan juga ikut menurun sehingga keefisienan suatu perusahaan juga ikut menurun. Penurunan produktivitas perusahaan ini juga dapat mengakibatkan kegiatan dalam perusahaan tidak berjalan secara optimal. Sehingga kinerja kerja yang menjadi keunggulan suatu perusahaan sekarang tidak dapat dijadikan pedoman. Dari hal di atas tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang dipekerjakan di rumah pada masa pandemi covid 19 ini menurun kinerjanya secara signifikan.

Kata kunci: *Work from Home, Kinerja karyawan, Perusahaan non esensial*

Abstract

The purpose of this study was to analyze the advantages and disadvantages of working from home on organizational performance during the COVID-19 pandemic in non-essential sector companies. The research method used in this research is descriptive qualitative method. The type of data used in this study is qualitative data, which is categorized into two types, namely primary data and secondary data. Sources of data obtained through library research techniques (library studies)

which refers to sources available both online and offline such as: scientific journals, books and news sourced from trusted sources. These sources are collected based on discussion and linked from one information to another. Data collection techniques used in this study were observation, interviews and documentation. This data is analyzed and then drawn conclusions. The results of this study are that there are several advantages and disadvantages to the WFH program, the advantage is that WFH activities are more flexible in completing work, do not follow office hours, do not need to spend money to pay for transportation costs or gasoline costs, can minimize stress levels experienced in addition to traffic jams. from home to office, Have more free time. The disadvantage of WFH is that it can lose work motivation, causing a decrease in company performance.

Keywords: Work form home, Performance, COVID-19
Pandemic, Explorative Study

Pendahuluan

Pandemi COVID-19 telah menyebabkan tantangan yang belum pernah terjadi sebelumnya terhadap sistem kesehatan masyarakat dan perekonomian global (McKibbin Warwick & Roshen, 2020). Pandemi COVID-19 telah menyebabkan perubahan dramatis pada organisasi sosial dan kerja di banyak negara di dunia. Perubahan dan ancaman yang mungkin ditimbulkan oleh beberapa kondisi kerja, dalam banyak kasus, terjadi dengan cepat, dan berkembang dalam periode waktu yang singkat. Pemerintah telah menerapkan jarak sosial melalui langkah-langkah pengendalian pada banyak aspek masyarakat, khususnya mobilitas (McDonald et al., 2020). Kehidupan sosial dan cara bekerja kita telah berubah, dan banyak negara membuat kebijakan dengan mempertimbangkan melakukan *lockdown* (pemerintah memaksa orang untuk tinggal di rumah) atau menjaga jarak sosial (orang yang tinggal pada jarak tertentu satu sama lain) untuk berlanjut hingga masa mendatang (Gallagher & Schleyer, 2020).

Di Indonesia, kebijakan dibuat dalam bentuk Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Covid-19 membuat sebagian masyarakat tinggal dan beraktifitas di rumah, tidak terkecuali sebahagian dunia usaha menerapkan konsep Work From Home (WFH) bagi pegawainya. Work From Home (WFH) kini menjadi impian banyak orang, apalagi bagi generasi milenial saat ini tidak perlu bangun pagi hari kemudian mandi dan bersiap-siap pergi ke kantor dengan menabrak kemacetan jalan yang memakan banyak waktu (Ahidin, 2020). Cukup dengan menggunakan pakaian seadanya kemudian membuka laptop dari rumah dan bekerja.

Situasi dunia saat ini WHO telah mengumumkan tentang pandemi virus Covid-19 di seluruh dunia. Presiden RI Joko Widodo dalam sambutannya menginstruksikan masyarakat Indonesia untuk mengurangi aktivitas di luar rumah yang tidak penting. Termasuk menerapkan sistem kerja Work From Home dan perusahaan serta kuliah online. Hal ini merupakan langkah strategis yang diambil pemerintah untuk mencegah wabah virus corona yang semakin meluas di Indonesia saat ini (Purwanto, 2020).

Kebijakan ini menuai banyak pro dan kontra, terutama bagi para pekerja. Work From Home untuk beberapa bidang pekerjaan belum bisa dilakukan, apalagi dari kesiapan perusahaan belum tentu semua siap dengan sistem WFH ini (Rokhani, 2020). Rekomendasi bagi perusahaan dan bisnis dapat menggunakan beberapa aplikasi untuk mendukung kegiatan Work From Home untuk hasil yang maksimal. Work From Home yang dilakukan saat ini merupakan tindak lanjut dari imbauan Presiden Joko Widodo dalam konferensi pers di Istana Bogor, Jawa Barat (15 Maret 2020). Presiden mengimbau untuk dapat meminimalisir penyebaran virus corona jenis baru (SARS-CoV-2) penyebab Covid-19, masyarakat diminta bekerja, belajar, dan beribadah dari rumah, salah satunya menciptakan sistem work from home.

Imbauan ini, khususnya bagi Aparatur Sipil Negara, telah ditindaklanjuti oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui Surat Edaran Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Covid-19 di Instansi Pemerintah. Isinya, ASN bisa bekerja di rumah/tempat tinggal, namun yang pasti ada dua tingkatan pejabat struktural yang bekerja di kantor. Selain itu, ada larangan kegiatan tatap muka yang menghadirkan banyak peserta untuk ditunda atau dibatalkan (Bendriyanti & Dewi, 2020). Sebelumnya, sejumlah perusahaan swasta di Jakarta juga mengeluarkan kebijakan work from home (Work From Home). Setiap perusahaan memiliki kebijakan sendiri, seperti membagi dua tim yang bergantian bekerja di rumah dan di kantor dan bekerja dari rumah hanya bagi mereka yang sakit dan hanya bepergian ke luar negeri. Atau hanya berlaku untuk bekerja di rumah selama beberapa hari karena kebutuhan penyemprotan disinfektan.

Langkah preventif yang dapat dilakukan dikelompokkan menjadi tiga kategori perusahaan yang untuk sementara dapat menghentikan semua kegiatan bisnis. Perusahaan untuk sementara dapat mengurangi beberapa kegiatan bisnisnya (beberapa Karyawan, waktu, dan fasilitas operasional). Perusahaan yang tidak dapat menghentikan kegiatan usahanya, mengingat kepentingan langsung yang terkait dengan layanan kesehatan, kebutuhan bahan pokok, dan bahan bakar minyak (BBM) (Carlita, Rahmanidal, & Sedarmayanti, 2021).

Perekonomian dan bisnis memegang peranan penting dalam kehidupan suatu negara. Berbagai sektor yang ada di dalamnya juga menjadi perhatian khusus. Karena sektor tersebut berhubungan langsung dengan negara dan pendapatan masyarakat. Contoh sektor dalam perekonomian yang cukup banyak digeluti masyarakat ialah sektor esensial dan non esensial. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), esensial berarti mendasar atau hakiki. Sedangkan sektor merupakan lingkungan usaha. Maka bisa disimpulkan jika sektor esensial merupakan lingkungan usaha yang sifatnya mendasar atau hakiki. Sedangkan sektor non esensial adalah lingkungan usaha yang sifatnya tidak mendasar. Mendasar dalam hal ini artinya bersifat pokok, penting atau harus ada. Sektor esensial mencakup kegiatan usaha yang penting dan membawa dampak besar bagi kehidupan masyarakat luas. Contohnya ialah bank, apotek, penyedia jasa teknologi informasi serta komunikasi, dan lainnya.

Sektor non esensial atau yang dalam bahasa Inggris disebut nonessential businesses, merupakan lingkungan bisnis atau usaha yang bukan bagian dari kebutuhan pokok atau sifatnya lebih mengarah pada rekreasi atau piknik. Perusahaan yang bergerak dibidang non esensial diwajibkan untuk melakukan Work From Home (WFH). Namun pertanyaan selanjutnya menarik untuk diteliti yakni mengenai pengaruh WFH terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan. Untuk menerapkan konsep WFH, beberapa platform teknis digunakan untuk memastikan efisiensi karyawan tetap terjaga, mulai menerapkan absen online, laporan kinerja online dan lain-lain. Perubahan metode kerja ini menimbulkan beberapa permasalahan baru bagi beberapa karyawan, dari masalah

keterbatasan alat kerja, tempat kerja sampai dengan akses jaringan yang kurang bagus untuk melakukan kegiatan kerja jarak jauh.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis tentang kelebihan dan kekurangan bekerja dari rumah (Work From Home) serta dampaknya terhadap kinerja karyawan selama pandemi COVID-19 pada Perusahaan sektor non esensial.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yang dikategorikan menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data diperoleh melalui teknik library research (studi kepustakaan) yang mengacu pada sumber-sumber yang tersedia baik online maupun offline seperti: jurnal ilmiah, buku dan berita yang bersumber dari sumber terpercaya. Sumber-sumber ini dikumpulkan berdasarkan diskusi dan dihubungkan dari satu informasi ke informasi lainnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan observasi, wawancara dan penelitiantasi. Data ini dianalisis kemudian ditarik kesimpulan.

Penulis menggunakan metode kualitatif karena penelitian ini mempunyai tujuan untuk memperoleh jawaban dari beberapa informan. Penulis melakukan wawancara kepada beberapa informan yang merupakan karyawan WFH dari PT XYZ yang mana merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang non esensial.

Hasil dan Pembahasan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah instansi perusahaan menurut Kasmir (2018:182) mengatakan “kinerja adalah hasil kerja dan prilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu priode tertentu.” Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2000) dalam (Meithiana, 2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Moeheriono (2014:95), Kinerja atau performance 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. Berdasarkan pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standart yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang telah dicapai karyawan baik berupa kunitas maupun kualitas dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Kasmir, (2018:208-210) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.
- b. Kuantitas (Jumlah)
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

- c. Waktu (Jangka waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit).
- d. Penekanan Biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
- e. Pengawasan
Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.
- f. Hubungan Antar Karyawan
Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

3. Pengertian Work From Home

Istilah bekerja jarak jauh pertama kali muncul dalam buku *The Human Use of Human Beings Cybernetics and Society* oleh Norbert Wiener pada tahun 1950 yang menggunakan istilah telework (istilah yang populer di Eropa sampai saat ini) (Siddharta dan Malika dalam Mungkasa, 2020). Selanjutnya pada tahun 1974, istilah 'telecommute' dipergunakan pertama kali dalam laporan University of Southern California yang berfokus pada proyek pengurangan lalu lintas jam puncak yang dibiayai oleh the National Science Foundation (Nilles dkk dalam Mungkasa, 2020).

Work from Home adalah salah satu istilah bekerja dari jarak jauh (remote working), lebih tepatnya melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan di kantor dari rumah. Jadi pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya (Ashal, 2020). Sedangkan menurut Mungkasa (2020), Skema Work From Home merupakan bagian dari konsep bekerja jarak jauh (telecommuting) yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja dan perencanaan kota, bahkan telah dikenal sejak tahun 1970 an sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan rumah ke kantor pulang pergi setiap hari. Menurut Crosbie dan Moore (2004), dalam Artikel Djendral Keuangan Negara (DJKN), Bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per minggu).

Istilah Work from Home sudah tidak asing lagi bagi sebagian orang. Para freelancer, karyawan startup, dan perusahaan besar lain selama ini banyak yang sudah melakukan remote working atau bekerja dari mana saja. Namun, remote working atau dalam penelitian ini Work from Home ditengah-tengah pandemi COVID-19 tentu akan memberikan perubahan suasana bekerja bagi para pegawai. Penerapan bekerja dari rumah membuat para karyawan harus menggunakan bantuan aplikasi baik ZOOM, WhatsApp, Google Scholar dan lain sebagainya.

4. Pengertian Sektor Non Esensial

Perekonomian dan bisnis memegang peranan penting dalam kehidupan suatu negara. Berbagai sektor yang ada di dalamnya juga menjadi perhatian khusus. Karena sektor tersebut berhubungan langsung dengan negara dan pendapatan masyarakat. Contoh sektor dalam perekonomian yang cukup banyak digeluti masyarakat ialah sektor esensial dan non esensial.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), esensial berarti mendasar atau hakiki. Sedangkan sektor merupakan lingkungan usaha. Maka bisa disimpulkan jika sektor esensial merupakan lingkungan usaha yang sifatnya mendasar atau hakiki.

Sedangkan sektor non esensial adalah lingkungan usaha yang sifatnya tidak mendasar. Mendasar dalam hal ini artinya bersifat pokok, penting atau harus ada. Sektor esensial mencakup kegiatan usaha yang penting dan membawa dampak besar bagi kehidupan masyarakat luas. Contohnya ialah bank, apotek, penyedia jasa teknologi informasi serta komunikasi, dan lainnya.

Sektor non esensial atau yang dalam bahasa Inggris disebut nonessential businesses, merupakan lingkungan bisnis atau usaha yang kurang penting atau sifatnya lebih mengarah pada rekreasi atau piknik. Sektor non esensial tidak menghasilkan atau menyediakan bahan makanan, kesehatan (perawatan kesehatan dan farmasi) ataupun dukungan keuangan, seperti bank. Karena pada intinya sektor ini memang tujuannya lebih mengarah pada rekreasi atau penghilang penat sesaat.

Pembagian dan penggolongan sektor non esensial di tiap wilayah dan negara berbeda, tergantung pada kebijakan pemerintah setempat. Namun, secara umum, sektor non esensial tidak sepenting sektor esensial. Artinya kegiatan usaha yang ada di dalam sektor ini tidak selalu dibutuhkan semua orang atau tidak membawa dampak besar untuk kehidupan masyarakat luas. Contoh sektor non esensial ialah bioskop, karena tidak semua orang membutuhkan bioskop untuk menonton film. Contoh lainnya ialah pusat kebugaran, seperti tempat gym dan kolam renang. Kegiatan usaha ini tidak memengaruhi kehidupan masyarakat luas, karena hanya orang tertentu yang gemar berolahraga yang akan menggunakan jasa tersebut. Selain bioskop dan pusat kebugaran, contoh sektor non esensial lainnya ialah tempat perawatan atau layanan kecantikan, seperti salon, spa, tempat pijat, arena bermain, museum, galeri seni, tempat konser dan jenis kegiatan usaha lainnya.

5. Kekurangan dan Kelebihan Work from Home (WFH)

Metode Work from Home (WFH) memiliki kekurangan dan kelebihan tersendiri. Salah satu contoh kelemahan dari Work From Home adalah Karyawan bisa kehilangan motivasi kerja (Mungkasa, 2020). Alasannya cukup beragam, misalnya suasana kerja tidak seperti yang diharapkan, suasana rumah tidak seperti kantor, terganggu oleh media sosial dan hiburan lainnya, dan sebagainya. Ketika kehilangan motivasi untuk bekerja, Karyawan harus beristirahat untuk sementara waktu dan tidak mendorong diri sendiri. Jika memaksakan diri, suasana hati untuk bekerja akan semakin hilang.

Meskipun banyak orang meragukan keefektifannya, Work From Home dianggap sebagai urutan kerja yang paling efektif saat ini. Sebab, selain membantu upaya meminimalisir risiko penularan virus Corona, Work From Home juga dapat membantu memastikan operasional bisnis tetap berjalan dengan baik. Berikut ini adalah lima hal yang perlu dilakukan perusahaan agar kebijakan Work From Home yang diberlakukan berjalan efektif (Rifani, 2020). Buat Prosedur Work From Home Jelas, Sebelum Terapkan Work From Home bagi Karyawan di Kantor, Harus Sudah Buat Prosedur yang Jelas. Prosedur ini dilakukan agar Karyawan anda tetap bisa bekerja secara produktif di rumah masing-masing. Adapun isi prosedur yang perlu Anda buat harus mencakup tentang jam kerja sehari-hari, Karyawan harus menyerahkan tugas mereka, bagaimana mereka harus memberikan pembaruan, Prosedur Work From Home yang jelas akan memotivasi Karyawan untuk bekerja dengan sepenuh hati bahkan ketika tidak di kantor. Ada beberapa kelebihan atau keuntungan dari metode WFH yakni sebagai berikut:

- a) Salah satu keuntungan work from home adalah dapat menghemat biaya makan dan biaya transportasi yang harus dikeluarkan.

- b) Bekerja dari rumah memang membuat karyawan fleksibel terutama saat bosan bekerja. Anda bisa pindah dari meja kerja menuju ruang tamu, teras, taman, kamar atau ruangan lain di rumah yang nyaman untuk bekerja. Selain itu jam kerja tidak lagi terpaku lagi pada sistem jam 8-5 atau 9-6. Yang terpenting saat bekerja dari rumah karyawan bisa bertanggung jawab dengan pekerjaannya.
- c) Bekerja dari rumah tentu akan sangat menguntungkan seseorang yang telah berkeluarga. Momen untuk lebih dekat dengan keluarga akan sangat mungkin didapatkan setiap harinya. Meskipun begitu, Anda tetap harus membatasi antara pekerjaan dan keluarga Anda di rumah.
- d) Tingkat stres yang menurun membuat kepuasan kerja semakin meningkat. Ketika hari ini mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tentu Anda juga akan merasa lebih bersemangat esok hari. Ketika Anda mampu menyelesaikan pekerjaan lebih baik dan lebih cepat, tentu ini akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan.
- e) Keuntungan yang pertama tentu adalah meningkatkan produktivitas karyawan. Ini terjadi karena tingkat stres bekerja semakin berkurang sehingga produktivitas kerja bertambah. Beberapa hal yang bisa menyebabkan stres seperti macet di jalan, pekerjaan yang menumpuk, masalah teman kerja dan masalah-masalah lain yang sering ditemui pada kantor yang menyebabkan kurangnya semangat kerja.

Selain kelebihan, metode WFH juga memiliki beberapa kekurangan yakni:

- a) Tidak setiap pekerjaan yang dilakukan dari rumah bisa berjalan dengan mulus. Terlebih jika Anda telah memiliki Anak. ketika ingin melihat pekerjaan yang sedang dilakukan, anak di rumah terus bertanya. belum lagi orang-orang disekitar yang menganggap hanya di rumah nganggur saja padahal sebenarnya sedang kerja secara remote.
- b) Motivasi kerja bisa hilang karena suasana berbeda jauh dengan kerja di kantor. Lingkungan dengan situasi yang kompetitif di kantor juga menjadi acuan bagi sebagian orang untuk terus melangkah lebih maju lagi.
- c) Dikarenakan jam kerja yang fleksibel di saat melakukan work from home, maka tidak ada lagi namanya jam kerja teratur seperti halnya di kantor. Anda bisa saja terlalu mementingkan pekerjaan di semua hari Anda selama 24/7 atau justru Anda mengabaikan pekerjaan Anda dan menundanya secara terus menerus.
- d) Ketika menjalankan work from home komunikasi merupakan salah satu tantangan terbesar yang perlu dihadapi. Untuk itu Anda harus selalu online dan mudah dihubungi, sehingga saat ada diskusi atau koordinasi dengan tim bisa berjalan dengan baik dan tidak terjadi miskomunikasi.
- e) Kekurangan terakhir dalam sistem work from home adalah tidak semua pekerjaan bisa menjalankan sistem ini. Katakanlah, Anda memiliki warung makan. Tentunya tidak mungkin menutup warung Anda karena hal tersebut hanya akan semakin mengurangi pendapatan sehari-hari.

6. Pengaruh WFH terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap para informan, penulis mendapat jawaban yang berbeda-beda dari setiap informan. Penulis menanyakan

Apakah pekerjaan anda terganggu saat terjadi pandemi Covid-19?, sebagian jawaban informan tersebut terganggu dengan adanya pandemi seperti ini alasannya karena mereka sulit untuk berkomunikasi dengan rekan kerjanya. Pertanyaan kedua yang diajukan penulis adalah Apakah anda nyaman bekerja secara online? sebagian besar dari informan tersebut menjawab bahwa mereka tidak nyaman saat bekerja online dikarenakan jaringan yang suka putus dan koneksi internet yang lambat.

Pertanyaan ketiga Apa yang anda lakukan saat bekerja online sebagian dari informan menjawab sering ketiduran, hanya fokus ke zoom, meeting, dan membaca berita. Pertanyaan yang terakhir Apakah anda menyelesaikan tugas anda dengan tepat waktu sebagian menjawab tidak tepat waktu, tetapi ada juga yang menjawab tepat waktu. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan penulis dan dikaitkan dengan pendapat para ahli yaitu kinerja kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2015:67). Penulis menganalisis bahwa kinerja karyawan di masa pandemi ini menurun kinerjanya dalam hal bekerja dan melaksanakan tugasnya. Hal ini disebabkan karena aktivitas kerja yang tadinya dilakukan di area perkantoran sekarang semuanya dilakukan di rumah masing-masing karyawan. Selain itu menurunnya kinerja karyawan ini juga disebabkan karena karyawan tersebut merasa tidak nyaman apabila harus bekerja di rumahnya dan koneksi internet yang tidak stabil.

Dalam bekerja secara online karyawan juga mudah merasa lelah yang disebabkan menghadap laptop atau handphone secara terus menerus yang mengakibatkan mudahnya terjadi kelelahan. Dengan adanya penurunan kinerja karyawan ini produktivitas dari perusahaan juga ikut menurun sehingga keefisiensian suatu perusahaan juga ikut menurun. Penurunan produktivitas perusahaan ini juga dapat mengakibatkan kegiatan dalam perusahaan tidak berjalan secara optimal. Sehingga kinerja kerja yang menjadi keunggulan suatu perusahaan sekarang tidak dapat dijadikan pedoman. Dari hal di atas tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang dipekerjakan di rumah pada masa pandemi covid 19 ini menurun kinerjanya secara signifikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa diterapkannya metode Work from Home mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Dengan adanya penurunan kinerja karyawan ini produktivitas dari perusahaan juga ikut menurun sehingga keefisiensian suatu perusahaan juga ikut menurun. Penurunan produktivitas perusahaan ini juga dapat mengakibatkan kegiatan dalam perusahaan tidak berjalan secara optimal. Sehingga kinerja kerja yang menjadi keunggulan suatu perusahaan sekarang tidak dapat dijadikan pedoman. Dari hal di atas tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang dipekerjakan dari rumah pada masa pandemi covid 19 ini mengalami penurunan kinerja.

Sementara itu, metode Work from Home (WFH) memiliki kekurangan dan kelebihan tersendiri. Salah satu contoh kelemahan dari Work From Home adalah Karyawan bisa kehilangan motivasi kerja sehingga mempengaruhi keefektifan kerja. Namun, meskipun banyak orang meragukan keefektifannya, Work From Home dianggap sebagai urutan kerja yang paling efektif saat ini. Sebab, selain membantu upaya meminimalisir risiko penularan virus Corona, Work From Home juga dapat membantu memastikan operasional bisnis tetap berjalan dengan baik.

Bibliografi

- Aditama, Pria Bintang, & Widowati, Nina. (2017). Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(2), 283–295.
- Ahidin, Udin. (2020). *Covid 19 dan Work from Home*. Bali: Desanta Muliavisitama.
- Bendriyanti, Rita Prima, & Dewi, Citra. (2020). Membangun Leadership yang Kokoh di Masa Work From Home Pandemi Covid 19. *Prosiding Seminar Nasional Hardiknas, 1*, 33–36. Yogyakarta.
- Carlita, Irene Melati, Rahmanidal, Arshad, & Sedarmayanti, Sedarmayanti. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Customer Care yang Menerapkan Work from Home Di Bidang Kesehatan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1740–1753.
- Gallagher, Thomas H., & Schleyer, Anneliese M. (2020). “We signed up for this!”—student and trainee responses to the Covid-19 pandemic. *New England Journal of Medicine*, 382(25), e96.
- McDonald, Helen I., Tessier, Elise, White, Joanne M., Woodruff, Matthew, Knowles, Charlotte, Bates, Chris, Parry, John, Walker, Jemma L., Scott, J. Anthony, & Smeeth, Liam. (2020). Early impact of the coronavirus disease (COVID-19) pandemic and physical distancing measures on routine childhood vaccinations in England, January to April 2020. *Eurosurveillance*, 25(19), 2000848.
- McKibbin Warwick, J., & Roshen, Fernando. (2020). *The global macroeconomic impacts of COVID-19: Seven scenarios*.
- Mungkasa, Oswar. (2020). Bekerja jarak jauh (telecommuting): konsep, penerapan dan pembelajaran. *Bappenas Working Papers*, 3(1), 1–32.
- Nasution, Irmayani, & Rosanti, Raina. (2020). Pengaruh Bekerja dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Budgeting*, 1(1), 9–14.
- Purwanto, Agus. (2020). Studi eksplorasi dampak Work from Home (WFH) terhadap kinerja guru selama pandemi COVID-19. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 92–100.
- Rifani, Aisyah Talita. (2020). *LKP: Optimalisasi Penggunaan OneDrive for Business untuk Membantu Kinerja Pengarsipan Surat Masuk dan Surat Keluar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Selama Work From Home*. makassar: Universitas Dinamika.
- Rokhani, Cicilia Tri Suci. (2020). Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 424–437.
- Syardiansah, Syardiansah, Afriadi, Afriadi, & Daud, Muhammad Nur. (2018). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Peusada. *Jupii: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 10(2), 182–188.
- Wijaya, Iwan Kurnia. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *Agora*, 6(2).



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).