

KINERJA PEGAWAI MELALUI *WORK FROM HOME (WFH)* DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAMBI PADA MASA PANDEMI COVID - 19

Satria Hari Prasetya Hermawan
NPP. 29.0372

Asdaf Kota Jambi, Provinsi Jambi
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: satriahari2000@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background : The author focuses on the effect of the performance of employees at the Regional Personnel Board of Jambi Province during the implementation of work from home (WFH) so that the work that has been given is hampered and does not match the specified time. **Purpose :** The purpose of this study was to find out how the performance of employees through work from home (WFH) in the Regional Personnel Agency of Jambi Province and to find out the basic problems in implementing work from home (WFH) and analyze the steps taken by the leadership of the Regional Personnel Agency of Jambi Province. in regulating the work system to improve employee performance through the implementation of work from home (WFH) during the COVID - 19 pandemic. **Method :** This study uses a descriptive qualitative research method with an inductive approach. Data collection techniques were carried out by interview, observation and documentation. To test the validity and credibility of the data that has been obtained, the author uses a data triangulation technique that compares the results of observations or interviews with the object of research. **Result :** The findings obtained by the authors in this study are that the performance of employees through work from home (WFH) at the Regional Personnel Agency of Jambi Province has not gone well due to inadequate facilities and infrastructure, the mindset of employees who consider work from home (WFH) as a work holiday. and employees who have not mastered the field of Information Technology. **Conclusion :** The conclusions in this study are the steps taken by the leadership of the Jambi Provincial Personnel Agency to overcome employee performance problems through work from home (WFH) during the COVID - 19 pandemic, namely the division of working hours crosswise and alternately so that employees do not travel out of town when carry out work from home (WFH), optimal supervision of employees so that employees continue to carry out the work that has been given well as well as socialization and training on the use of information technology when implementing work from home (WFH) and meeting the needs of adequate facilities and infrastructure to support implementation work from home (WFH). The author provides suggestions that it is necessary to increase the knowledge and ability of every employee in the Regional Personnel Agency by participating in socialization or training on the use of information technology, supervision from the leadership of the Jambi Province Regional Personnel Agency which is routine and optimal and the fulfillment of work equipment assistance for employees so that they can overcome problems related to implementation. work from home (WFH) at the Regional Personnel Agency of Jambi Province during the COVID - 19 pandemic.

Keywords: Employee, Performance, Work From Home (WFH)

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP) : Penulis berfokus pada berpengaruhnya kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi pada saat pelaksanaan *work from home (WFH)* sehingga pekerjaan yang telah diberikan menjadi terhambat dan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. **Tujuan :** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai melalui *work from home (WFH)* di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi serta untuk mengetahui permasalahan mendasar dalam pelaksanaan *work from home (WFH)* dan menganalisis langkah – langkah yang ditempuh oleh pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi dalam mengatur sistem kerja guna meningkatkan kinerja pegawai melalui pelaksanaan *work from home (WFH)* pada masa pandemi COVID – 19. **Metode :** Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Untuk menguji keabsahan dan kredibilitas data yang telah didapat penulis menggunakan teknik triangulasi data yang membandingkan hasil observasi atau hasil wawancara dengan objek penelitian. **Hasil/Temuan :** Temuan yang diperoleh penulis dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai melalui *work from home (WFH)* di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi belum berjalan dengan baik dikarenakan sarana dan prasarana yang belum memadai, pola pikir pegawai yang menganggap *work from home (WFH)* seperti hari libur kerja dan pegawai yang belum menguasai bidang Teknologi Informasi. **Kesimpulan :** Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah langkah – langkah yang ditempuh oleh pimpinan Badan Kepegawaian Provinsi Jambi untuk mengatasi permasalahan kinerja pegawai melalui *work from home (WFH)* pada masa pandemi COVID - 19 yaitu pembagian jam kerja secara silang dan bergantian agar pegawai tidak berpergian keluar kota saat melaksanakan *work from home (WFH)*, pengawasan yang optimal kepada pegawai agar pegawai tetap melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan dengan baik serta sosialisasi maupun pelatihan tentang pemanfaatan teknologi informasi saat pelaksanaan *work from home (WFH)* dan pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang pelaksanaan *work from home (WFH)*. Penulis memberikan saran yaitu perlu adanya peningkatan pengetahuan dan kemampuan setiap pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dengan mengikuti sosialisasi atau pelatihan pemanfaatan teknologi informasi, pengawasan dari pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi yang rutin dan optimal serta pemenuhan bantuan perangkat kerja bagi pegawai sehingga dapat mengatasi permasalahan terkait pelaksanaan *work from home (WFH)* di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi pada masa pandemi COVID – 19.

Kata kunci: Pegawai, Kinerja, *Work From Home (WFH)*

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengukuran kinerja pegawai merupakan salah satu bagian dari manajemen ASN sebagaimana yang di atur dalam Pasal 55 UU No. 5 Tahun 2014¹. Adanya penilaian kinerja dimaksudkan agar setiap pegawai dapat memiliki kinerja yang sesuai dengan yang telah ditetapkan. (Wibowo et al. 2016) Menjelaskan bahwa diperlukannya penilaian kinerja bagi pegawai agar bisa mengetahui proses pelaksanaan kinerja apakah terdapat deviasi dari rencana yang telah ditetapkan serta apakah hasil

¹ Indonesia (1), *UU Undang-Undang Tentang Aparatur Sipil Negara*, No. 5 Tahun 2014 LN.2014/No. 6, TLN No. 5494, pasal 55.

kinerja dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan diinginkan tercapai.² Penilaian kinerja pegawai yang menjadi wewenang Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi yang mengacu pada Tujuan dan fungsi dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi yang termuat pada Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi dan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 58 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi.³ Oleh karena itu penilaian kinerja diharapkan dapat membentuk pegawai agar memiliki kualitas yang dapat bekerja secara efektif dan efisien demi mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih menuju pemerintahan berkelas dunia.

Permasalahan terkait kinerja pegawai terhadap pelaksanaan *work from home (WFH)* seiring dengan pandemi COVID – 19 yang menjadi tantangan bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi adalah kurangnya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang pegawai untuk melaksanakan *work from home (WFH)*. Permasalahan lain yang terjadi yaitu masih ditemukannya pegawai yang menganggap bahwa *work from home (WFH)* seperti hari libur atau bebas dari beban kerja sehingga banyak tugas – tugas yang seharusnya dapat diselesaikan harus tertunda. Pegawai yang melaksanakan *work from home (WFH)* juga mengalami kendala seperti sulitnya koordinasi kepada pimpinan maupun kepada sesama pegawai dikarenakan kurangnya pengawasan yang optimal. Kemudian aplikasi berbasis digital/*online* yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi belum mencakup seluruh aspek pelayanan administrasi kepegawaian sehingga jika pegawai ingin melaporkan permasalahan kepegawaian tetap harus datang ke kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi walaupun sedang dalam pelaksanaan *work from home (WFH)* akibat pandemi COVID – 19.

Melihat permasalahan yang telah peneliti uraikan diatas maka dibutuhkan langkah – langkah yang efektif dan efisien dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai dapat dilaksanakan dengan baik. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“KINERJA PEGAWAI MELALUI WORK FROM HOME (WFH) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAMBI PADA MASA PANDEMI COVID – 19”**. Peneliti membatasi ruang lingkup penelitian pada permasalahan kinerja pegawai melalui *work from home (WFH)* yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi sehingga kinerja pegawai tetap terjaga dengan baik pada saat pelaksanaan *work from home (WFH)*.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan pelaksanaan *work from home (WFH)* di Badan kepegawaian Daerah Provinsi Jambi pada masa pandemi COVID - 19. Permasalahan terkait kinerja pegawai terhadap pelaksanaan *work from home (WFH)* seiring dengan pandemi COVID – 19 yang menjadi tantangan bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi adalah kurangnya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang pegawai untuk melaksanakan *work from home (WFH)*.

Permasalahan lain yang terjadi yaitu masih ditemukannya pegawai yang menganggap bahwa *work*

² Wibowo. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada Jakarta – 14240, 2016) Hlm. 35

³ Provinsi Jambi (2), *Peraturan* Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi dan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 58 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi

from home (WFH) seperti hari libur atau bebas dari beban kerja sehingga banyak tugas – tugas yang seharusnya dapat diselesaikan harus tertunda. Pegawai yang melaksanakan *work from home (WFH)* juga mengalami kendala seperti sulitnya koordinasi kepada pimpinan maupun kepada sesama pegawai dikarenakan kurangnya pengawasan yang optimal. Kemudian aplikasi berbasis digital/*online* yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi belum mencakup seluruh aspek pelayanan administrasi kepegawaian sehingga jika pegawai ingin melaporkan permasalahan kepegawaian tetap harus datang ke kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi walaupun sedang dalam pelaksanaan *work from home (WFH)* akibat pandemi COVID – 19.

1.3. Penelitian Terdahulu

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh (Ririn Susilawati Suspahariati, 2020) dengan judul Penerapan Sistem *WFH (Work From Home)* Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Staf Dan Dosen Unipdu Jombang Selama Pandemi COVID - 19. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya kebijakan *Work From Home (WFH)* tidak membuat kinerja pegawai Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang mengalami penurunan meskipun ada sedikit dampak negative dari *WFH* bukan hal yang dapat dihilangkan sepenuhnya. Hal ini disebabkan karena sistem penjadwalan yang baik serta menjaga sifat kekeluargaan dalam pelaksanaan kepentingan fakultas.

Kedua, penelitian oleh (Adi Krisnanto Hartono & Dedi Rianto Rahadi, 2021) dengan judul *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID - 19. Metode yang digunakan penelitian tersebut adalah penelitian kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun pada saat *WFH* dibandingkan dengan sebelum adanya pandemi atau bekerja secara langsung di kantor. Beberapa faktor yang menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai yaitu 1) Terkendalanya komunikasi antar pegawai maupun pimpinan, 2) Adanya kendala atau gangguan dalam koneksi jaringan yang dapat menghambat pegawai dalam bekerja di rumah, 3) Sebagian besar pegawai tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu karena kurangnya *monitoring* dari pimpinan.

Ketiga, penelitian oleh (Dewi Kurnia Puspa Ningrum Sugiharto, 2021) dengan judul Strategi Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Melalui Moderasi Motivasi Kerja Pada Saat Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Berbasis Mikro Untuk Pengendalian Penyebaran COVID – 19 Di Kabupaten Klaten, metode yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah kuantitatif (penyebaran kuisioner). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work From Home (WFH)* mempengaruhi kualitas kerja pegawai. Namun motivasi kerja yang dilakukan dengan cara memoderasi pengaruh pelaksanaan *Work From Home (WFH)* terhadap kualitas kerja pegawai sehingga tidak berpengaruh.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana penelitian terdahulu hanya menganalisis bagaimana kinerja pegawai dalam pelaksanaan *Work From Home (WFH)* pada suatu unit instansi pemerintah atau swasta, tetapi pada penelitian ini penulis merumuskan langkah - langkah yang dapat membantu mengatasi permasalahan dalam pelaksanaan *work from home (WFH)* di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi. Selain itu hasil kajian penulis menunjukkan kebaruan baik lokasi dan suasana lingkungan yang sedang berada dalam pandemi

COVID -19. Penelitian penulis juga menggunakan informan yang lebih luas dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai melalui *work from home (WFH)* di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi serta untuk mengetahui permasalahan mendasar dalam pelaksanaan *work from home (WFH)* dan menganalisis langkah – langkah yang ditempuh oleh pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi dalam mengatur sistem kerja guna meningkatkan kinerja pegawai melalui pelaksanaan *work from home (WFH)* pada masa pandemi COVID – 19.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif agar peneliti dapat menganalisis dan menggambarkan fenomena penelitian peneliti dengan lengkap dan runtut berdasarkan fakta-fakta yang didapatkan sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan wawancara (*interview*), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*taking notes*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Untuk menguji keabsahan dan kredibilitas data yang telah didapat peneliti menggunakan teknik triangulasi data yang membandingkan hasil observasi atau hasil wawancara dengan objek penelitian.

III. Hasil Dan Pembahasan

3.1. Analisis Kinerja Pegawai Melalui Work From Home (WFH) Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Pada Masa Pandemi COVID - 19

Penulis menganalisis bagaimana kinerja pegawai melalui *work from home (WFH)* yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi pada masa pandemi COVID – 19 dengan menggunakan teori Masram, 2017. Dimana kinerja pegawai dapat dianalisis melalui efektivitas dan efisien, otoritas dan tanggung jawab, disiplin serta inisiatif oleh organisasi penyelenggara dengan hasil sebagai berikut:

- A. efektivitas dan efisien yang berkaitan dengan kinerja pegawai selama melaksanakan *work from home (WFH)* di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi belum tercapai dengan baik. Hal tersebut dikarenakan pelayanan administrasi kepegawaian menjadi terhambat akibat pegawai yang bekerja dari rumah. Kemudian tidak semua pekerjaan di kantor dapat dikerjakan dari rumah karena perangkat atau server penunjang pekerjaan yang tidak semua pegawai memiliki nya. Pekerjaan yang seharusnya diselesaikan oleh pegawai menjadi terhambat karena sarana dan prasarana pendukung bekerja dari rumah belum memadai sehingga berpengaruh terhadap ke efektifan dan efisien pegawai dalam bekerja
- B. pelaksanaan *work from home (WFH)* bagi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi pada masa pandemi COVID – 19 membuat jam kerja dan lokasi kerja pegawai berubah. Namun ketika pegawai bekerja dari rumah pegawai tetap diberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang kerja yang dimiliki. Pegawai mengetahui tugas dan tanggung jawab yang dimiliki

sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam bekerja. Pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi tetap memberikan tugas kepada pegawai ketika bekerja di rumah sehingga pekerjaan dapat dilakukan sebagaimana mestinya.

- C. dalam pelaksanaan *work from home (WFH)* di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi berpengaruh terhadap disiplin pegawai. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan masih terdapatnya pegawai yang menanggapi *work from home (WFH)* seperti hari libur sehingga banyak pegawai yang berpergian ke luar kota bahkan tidak menyelesaikan tugas yang diberikan saat melaksanakan *work from home (WFH)*. Dampak yang terjadi akibat kurangnya disiplin nya pegawai membuat tugas – tugas yang telah diberikan oleh pimpinan menjadi terhambat dan tidak diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- D. kemajuan di bidang teknologi informasi membuat pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi memiliki inisiatif dalam mengembangkannya sehingga dapat memudahkan pegawai dalam bekerja. Terdapat aplikasi atau server berbasis digital atau online yang digunakan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi guna memudahkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Inovasi yang terus dilakukan berguna agar seluruh aplikasi berbasis digital atau online dapat mencakup semua pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi.

Kinerja pegawai dalam pelaksanaan *work from home (WFH)* di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi ini belum sepenuhnya berjalan dengan baik dikarenakan masih terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di lapangan. Untuk memperjelas hasil dari penelitian yang telah dilakukan, berikut peneliti sajikan tabel terkait Kinerja Pegawai Melalui *Work From Home (WFH)* Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Pada Masa Pandemi COVID – 19 :

Tabel 3.1

Kinerja Pegawai Melalui *Work From Home (WFH)* Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Pada Masa Pandemi COVID – 19

No.	Dimensi	Hasil	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Efektif dan efisien	Belum Tercapai	- Pelayanan administrasi kepegawaian menjadi terhambat akibat pegawai yang bekerja dari rumah - Tidak semua pekerjaan di kantor dapat dikerjakan dari rumah karena perangkat atau server tidak tersedia di rumah pegawai. - Sarana dan prasarana pendukung bekerja dari rumah belum memadai
2	Otoritas dan Tangung Jawab	Tercapai	- Pegawai tetap diberikan tugas dan tanggung jawab saat melaksanakan <i>work from home (WFH)</i> .

(1)	(2)	(3)	(4)
			- Pegawai mengetahui tugas dan tanggung jawab sesuai bidangnya sehingga tidak ada tumpang tindih dalam bekerja.
3	Disiplin	Belum Tercapai	- Masih terdapat pegawai yang menganggap <i>work from home (WFH)</i> seperti hari libur - Banyak pegawai yang berpergian ke luar kota saat melaksanakan <i>work from home (WFH)</i> . - Pegawai yang tidak menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
4	Inisiatif	Tercapai	- Terdapat aplikasi atau server berbasis digital atau online yang digunakan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi guna memudahkan pekerjaan pegawai. - Pegawai terus melakukan inovasi dalam menciptakan dan mengembangkan aplikasi berbasis digital atau online sehingga mampu mencakup seluruh pelayanan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi.

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2022

3.2. Permasalahan Paling Mendasar Kinerja Pegawai Melalui *Work From Home (WFH)* Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Pada Masa Pandemi COVID – 19

Dalam menganalisis kinerja pegawai melalui *work from home (WFH)* di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi penulis menemukan permasalahan mendasar yang menghambat pelaksanaan *work from home (WFH)* Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi. Berikut merupakan permasalahan mendasar selama pelaksanaan *work from home (WFH)* yaitu :

a. Sarana dan prasarana yang belum memadai

Pelaksanaan *work from home (WFH)* di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi memiliki kendala dalam hal sarana dan prasarana yang belum memadai. Terdapat pekerjaan yang tidak dapat dikerjakan dari rumah karena pegawai belum memiliki sarana dan prasarana pendukung pekerjaan tersebut. Kendala sarana dan prasarana yang terjadi dapat menghambat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi pegawai. Aplikasi atau server berbasis digital yang digunakan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi tidak dapat

diakses atau gangguan ketika pegawai bekerja dari rumah sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai waktu yang telah ditentukan. Permasalahan tersebut harus segera diatasi karena sistem kerja *work from home* (WFH) ini merupakan salah satu upaya untuk menciptakan pola kerja yang lebih efektif dan efisien bagi ASN pada masa pandemi COVID – 19.

b. Pola pikir pegawai yang menganggap *work from home* (WFH) seperti hari libur kerja

Pelaksanaan *work from home* (WFH) yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi ini berdampak terhadap pola kerja pegawai. Pegawai yang biasanya melaksanakan tugas dan tanggung jawab di kantor kini bekerja dari rumah. Hal tersebut berdampak terhadap *mindset* atau pola pikir pegawai yang menganggap bahwa WFH seperti hari libur atau bebas dari tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Permasalahan tersebut tentu membuat pekerjaan pegawai menjadi tertunda dengan berbagai alasan atau kendala lainnya. Pelaksanaan WFH sejatinya hanya tempat kerja saja yang berubah namun tugas dan tanggung jawab tetap dikerjakan sesuai dengan bidang pekerjaan masing – masing.

Pimpinan tetap memberikan beban kerja dan tenggat waktu kepada setiap pegawai baik yang melaksanakan kerja dari kantor maupun yang sedang WFH. Pelaksanaan WFH tersebut tidak serta merta membuat pegawai lalai dalam menyelesaikan pekerjaan karena yang berpindah hanya tempat saja namun tugas dan tanggung jawab tetap harus dilaksanakan. Perlu ada nya perbaikan dan pengawasan yang optimal agar pelaksanaan WFH ini dapat dijalankan dengan baik serta kinerja pegawai tetap terjaga walaupun melaksanakan pekerjaan di kantor maupun dari rumah.

c. Pegawai yang belum menguasai bidang teknologi informasi

Seiring dengan perkembangan kemajuan teknologi dan informasi yang semakin pesat di era globalisasi ini menuntut setiap pegawai mampu beradaptasi terhadap pola kerja yang berbasis digital. Pelaksanaan *work from home* (WFH) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi mengalami berbagai kendala dan hambatan salah satu nya pegawai yang belum menguasai sepenuhnya bidang teknologi informasi. Pola kerja *work from home* (WFH) ini seharusnya dapat dimanfaatkan oleh setiap pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi sebagai momentum untuk mempelajari dan menguasai bidang teknologi dan informasi. Namun pada kenyataannya masih terdapat pegawai yang belum bisa beradaptasi dengan penggunaan berbasis digital seperti sekarang ini.

Pegawai yang telah memasuki usia tua mendominasi dalam hal kurangnya pengetahuan dan kemampuan pada bidang teknologi dan informasi. Padahal di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi sendiri telah banyak mengembangkan dan menerapkan aplikasi atau server berbasis digital yang dapat memudahkan pegawai untuk dapat bekerja dimana dan kapan saja. Akibatnya banyak pekerjaan yang tertunda karena pegawai yang bekerja dari rumah tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya karena masih bergantung dengan pola lama yaitu secara manual di kantor. Perlu dilakukannya pembenahan dengan adanya pengajaran atau pelatihan bagi setiap pegawai agar mampu menguasai bidang teknologi informasi ini serta mampu menjalankan pekerjaan dengan memanfaatkan teknologi digital.

3.3. Langkah – Langkah Yang Ditempih Oleh Pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Dalam Mengatur Sistem Kerja Pegawai Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Work From Home (WFH) Pada Masa Pandemi COVID – 19

Permasalahan – permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan *work from home* (WFH) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi menghambat pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik. Perlu adanya langkah – langkah dan juga solusi yang dapat ditempuh oleh pimpinan Badan

Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi dalam mengatur sistem kerja pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai melalui *work from home (WFH)* pada masa pandemi COVID – 19 sebagai berikut :

a. Pembagian jam kerja secara silang dan bergantian

Pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi telah mengambil langkah dalam mengatasi permasalahan dalam pelaksanaan *work from home (WFH)* dengan menerapkan sistem kerja *WFH* secara silang atau bergantian yang merupakan upaya agar pegawai tidak bisa berpergian keluar kota saat pelaksanaan *WFH*. Pengaturan tersebut dilakukan dengan cara pegawai yang melaksanakan *work from home (WFH)* berbeda – beda setiap hari nya. Pegawai yang melaksanakan *work from home (WFH)* ditentukan oleh Kepala Sub Bidang masing – masing sesuai kebutuhan di kantor. Agar pelaksanaan *work from home (WFH)* dapat berjalan optimal dan kinerja pegawai tetap terpenuhi dengan baik.

Langkah yang telah ditetapkan tersebut bertujuan agar membangun kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan *work from home (WFH)* sehingga ketika pegawai bekerja dari rumah dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kemudian meningkatkan kesadaran pegawai agar mampu mempertahankan kinerja dalam situasi pola kerja apapun baik ketika sedang di kantor maupun dari rumah.

b. Pengawasan yang optimal kepada pegawai

Pelaksanaan *work from home (WFH)* memerlukan pengawasan yang optimal kepada setiap pegawai agar pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan. Pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi rutin melaksanakan pengawasan terhadap kinerja pegawai untuk memastikan apakah para pegawai melaksanakan *WFH* dengan baik. Kemudian pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi telah mengintruksikan kepada seluruh jajaran terkait yang bekerja di lapangan untuk rutin melakukan pengawasan dan memonitor kerja pegawai baik yang bekerja di kantor maupun yang melaksanakan *WFH*. Hal tersebut dilakukan untuk meminimalisir terjadinya kendala atau hambatan yang berkaitan dengan disiplin pegawai dalam melaksanakan *WFH*. Pengawasan yang optimal tersebut diharapkan agar kinerja pegawai tetap terjaga dengan baik dan pegawai mampu bekerja secara efektif dan efisien dengan pola kerja yang berubah.

c. Pemenuhan sarana dan prasarana pendukung pekerjaan serta sosialisasi atau pelatihan dalam pemanfaatan teknologi informasi

Hambatan atau kendala dalam pelaksanaan *work from home (WFH)* berupa kurang nya saran dan prasaran yang memadai serta masih terdapatnya pegawai belum menguasai bidang teknologi informasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai saat bekerja dari rumah. Hal tersebut perlu diatasi dengan dilakukannya pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana pendukung pekerjaan berupa bantuan laptop atau komputer bagi pegawai yang tidak memiliki perangkat untuk bekerja dari rumah.

Pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi telah mengajukan permohonan bantuan perangkat kerja berupa laptop atau komputer bagi pegawai yang belum memiliki perangkat kerja di rumah. Hal tersebut dilakukan agar pelaksanaan *work from home (WFH)* dapat berjalan dengan lancar serta pola sistem bekerja dari rumah ini dirancang dapat menjadi pola kerja yang bisa diterapkan di masa mendatang agar tercapainya kinerja yang lebih efektif dan efisien. Dengan adanya bantuan tersebut diharapkan setiap pegawai yang melaksanakan *WFH* dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga tidak ada lagi pekerjaan yang tertunda akibat adanya *WFH*. Kemudian

perbaikan dalam hal penggunaan server atau aplikasi berbasis digital rutin dilakukan agar tidak terjadi lagi hambatan atau kendala saat pegawai melaksanakan *work from home (WFH)* maupun bekerja di kantor.

Sosialisasi dan pelatihan pemanfaatan teknologi informasi dalam menunjang pelaksanaan *work from home (WFH)* telah dilakukan. Namun kegiatan tersebut baru dilaksanakan sebanyak satu kali dan tidak diikuti secara menyeluruh oleh semua pegawai. Hal ini tentu dinilai belum efektif karena masih terdapatnya pegawai yang belum mampu beradaptasi dalam penggunaan teknologi informasi. Kedepannya kegiatan berupa sosialisasi atau pelatihan tersebut rutin dilaksanakan agar setiap pegawai mampu dan mahir dalam memanfaatkan teknologi informasi.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai melalui *work from home (WFH)* di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi belum terlaksanakan dengan baik. Hal tersebut disebabkan karena sarana dan prasarana yang belum memadai seperti halnya pegawai yang tidak memiliki perangkat kerja seperti laptop atau komputer di rumah dan aplikasi atau server yang tidak dapat diakses saat pegawai bekerja dari rumah, pola pikir pegawai yang menganggap *work from home (WFH)* seperti hari libur kerja dan pegawai yang belum menguasai bidang Teknologi Informasi.

Langkah – langkah yang ditempuh oleh pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi untuk mengatasi permasalahan dan hambatan kinerja pegawai melalui *work from home (WFH)* di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi pada masa pandemi COVID – 19, antara lain melalui pembagian jam kerja secara silang dan bergantian agar pegawai tidak berpergian keluar kota saat melaksanakan *work from home (WFH)*, pengawasan yang optimal kepada pegawai agar pegawai tetap melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan dengan baik serta sosialisasi maupun pelatihan tentang pemanfaatan teknologi informasi saat pelaksanaan *work from home (WFH)* dan pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana yang memadai dalam pelaksanaan *work from home (WFH)*.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan pelaksanaan *work from home (WFH)* di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka

aya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. CAPS. Yogyakarta

Harbani, Pasolong. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung: CV. Alfabeta

Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

as Kerja, Jakarta: Mandar Maju

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama

Surjadi. 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*, Bandung: PT. Reflika Aditama

Suryabrata, Sumadi. 2011. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: CV. Alfabeta

Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*, Jakarta: Rajawali

Yuwono, Sony. 2008. *Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard Menuju Organisasi Yang Berfokus Pada Strategi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada Jakarta - 14240

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Keputusan Presiden (KEPPRES) Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana NonAlam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (COVID - 19) Sebagai Bencana Nasional.

Intruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Level 4 *Corona Virus Disease* 2019 Di Wilayah Sumatera, Kalimantan, Sulawesi, Nusa Tenggara Dan Papua.

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi (PAN – RB) Nomor 19 Tahun 2020 Tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam upaya pencegahan COVID – 19 di lingkungan instansi pemerintah.

Surat Edaran Gubernur Jambi Nomor 921 / SE / GUB.ORG - 3.1 / III / 2020 Tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran COVID – 19 Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi.

Surat Edaran Gubernur Jambi Nomor 2697 / SE/BKD – 5.3 / VIII / 2021 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi Dalam Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Level 4 *Corona Virus Disease* (COVID - 19).

Surat Edaran Gubernur Jambi 2859 / SE / BKD - 5.3 / IX / 2021 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi Dalam Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Level 4 *Corona Virus Disease* (COVID – 19).

C. Penelitian

Penelitian oleh Ririn Susilawati Suspahariati dengan judul Penerapan Sistem *WFH* (*Work From Home*) dan Dampaknya Terhadap Kinerja Staf dan Dosen Unipdu Jombang Selama Pandemi Covid – 19. Metode Penelitian Kualitatif, Jombang, 2015.

Penelitian oleh Adi Krisnanto Hartono dan Dedi Rianto Rahadi dengan judul *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid – 19. Metode Penelitian Kualitatif, Bekasi, 2021.

Penelitian oleh Dewi Kurnia Ningrum Sugiharto dengan judul Pengaruh *Work From Home* (*WFH*) Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Melalui Moderasi Motivasi Kerja Pada Saat Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Berbasis Mikro Untuk Pengendalian Penyebaran Covid – 19 Di Kabupaten Klaten. Metode Penelitian Kuantitatif, Klaten, 2021.

D. Dokumen

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai Tahun 2019.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai Tahun 2020.

Data Rencana Strategis (Resntra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Tahun 2021 – 2026.

Data Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Tahun 2021.

Daftar Urut Kepangkatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Tahun 2021.

Daftar Urut Tingkat Pendidikan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Tahun 2021.
Provinsi Jambi Dalam Angka 2021 Oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Jambi.

