



Jurnal Kajian Ilmu Manajemen

Vol. 2 No.4 Desember 2022, hlm. 458-467

<https://journal.trunojoyo.ac.id/jkim>

Peran Pelaksanaan WFH Dalam Meningkatkan Kinerja Di Masa Pandemi (Studi Pada ASN Politeknik Penerbangan Surabaya)

Dwi Nur Afifah^{1*}, Iriani Ismail²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:
Diterima
Diperbaiki
Disetujui

Keywords:

Keywords: WFH, Performance.

Abstract

The study about the phenomenon during the pandemic, that there is a change in the work system which the work of employees who are usually done in the office can do their work from home (WFH). It means employees no longer need to come the office and face-to-face meetings with others. Work activities for employees in government agencies are attendance at the office wearing uniforms, and making it with the working hours that have been determined.

The aim was to determine the implementation of WFH in improving the employees performance (ASN) at the Surabaya Flight Polytechnic. This type of research uses qualitative research. This study involved 6 people as research subjects or informants. Representative techniques were used in determining the informants in this study. The results indicate that many employees feel uncomfortable with the implementation of WFH, employees performance becomes less than optimal due to limited facilities at home, while obstacles in implementing WFH regarding network constraints are one of the obstacles to WFH implementation.

✉ Penulis Korespondensi*

Iriani Ismail

P-ISSN: 2775-3093

E-ISSN: 2797-0167

Email:

Iriani.ismail@trunojoyo.ac.id

DOI :

Citation : Afifah & Ismail (2022), Pengaruh Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Sub Sektor Pulp Dan Kertas Yang Teraftar Di BEI Tahun 2015-2020. Jurnal Kajian Ilmu Manajemen, 2 (4), hlm. 458-467

PENDAHULUAN

Diterapkannya kebijakan sistem *Work From Home* dikarenakan penyebaran dari wabah Covid-19 yang semakin hari kian meningkat. Dengan adanya pandemi ini menjadikan salah satu aktivitas perubahan dalam menyikapi yakni dengan melakukan kegiatan yang dilakukan dalam keadaan jarak jauh. Kegiatan ini merupakan tindak lanjut atas himbauan langsung dari Presiden Republik Indonesia guna meminimalisir penyebaran virus tersebut. Dimasa pandemic ini tentunya terdapat perubahan system yang mana pekerjaan para pegawai yang biasanya dikerjakan di kantor dapat melakukan

pekerjaannya dari rumah, artinya para pegawai tidak perlu lagi datang ke kantor dan melakukan pertemuan secara tatap muka dengan para pegawai lainnya. Aktivitas bekerja bagi pegawai di instansi pemerintah adalah kehadiran di kantor dengan memakai seragam, serta melakukan absensi dengan jam kerja yang telah ditentukan masing-masing perusahaan.

Oleh karena itu, penerapan sistem ini bukanlah menjadi hal yang mudah untuk dilakukan oleh para aparatur sipil negara. Kebijakan sistem bagi pegawai dimulai sejak bulan Maret 2020, dengan adanya penetapan darurat kesehatan masyarakat oleh pemerintah yang diakibatkan oleh penyebaran virus pada wabah yang terjadi. Hal inilah yang kemudian ditindaklanjuti oleh kementerian pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi melalui surat edaran menteri No 19 tahun 2020 tanggal 16 Maret 2020 tentang penyesuaian sistem kerja pegawai dalam upaya pencegahan penyebaran Covid-19 di lingkungan instansi pemerintah. Sehingga perlu dilakukan perubahan sistem kerja pada pegawai agar dapat beradaptasi terhadap perubahan tatanan normal yang baru sehingga akan lebih produktif dan aman. Penyesuaian sistem kerja yang dimaksud dilaksanakan melalui fleksibilitas dalam pengaturan lokasi bekerja bagi pegawai aparatur sipil negara yakni:

1. Pelaksanaantugaskedinasan dikantor (*Work From Office*) dan atau
2. Pelaksanaan tugas kedinasan di rumah/tempat tinggal (*Work From Home*).

Pemerintah pusat maupun pemerintah daerah mengambil langkah preventif untuk memutus rantai penularan virus di masa pandemi. Salah satunya adalah dengan menerapkan kerja dari rumah. Dalam upaya penanggulangan coronavirus terbit surat edaran menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi nomor 19 tahun 2020, tentang penyesuaian sistem kerja aparatur sipil negara dalam upaya pencegahan penyebaran wabah di lingkungan instansi pemerintah. Peraturan ini mengatur pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja yang menerapkan sistem tersebut bagi aparatur sipil negara dalam upaya pencegahan dan meminimalisir penyebaran Covid-19 (Nasution & Rosanti, 2020). Kebijakan yang sudah diberikan pemerintah ini diberlakukan secara mendadak, tentu saja hal ini menjadikan tantangan tersendiri bagi pegawai dalam pelaksanaannya. Oleh sebab itu sangat diperlukannya persiapan dalam sumber daya dan infrastruktur untuk mendukung efektivitas dalam menjalankan pelaksanaan kebijakan ini. Bagaimanapun, implementasi sistem yang diterapkan pada aparatur sipil negara bukanlah disebabkan karena budaya kerja fleksibel yang sudah tertanam sejak awal di instansi pemerintah, namun lebih dikarenakan adanya tuntutan pencegahan penyebaran virus. Penerapan sistem ini menjadi salah satu pilihan bagi beberapa perusahaan di Indonesia, sebelum menerapkan sistem ini perusahaan juga perlu melakukan evaluasi terlebih dahulu mengingat banyak perusahaan di Indonesia juga baru saja dalam menerapkan sistem untuk yang pertama kalinya. Pemerintah juga menghimbau kepada seluruh masyarakat untuk melakukan semua kegiatan dari rumah termasuk beribadah, kegiatan belajar mengajar, dan juga bekerja. Dalam kondisi seperti ini, prioritas Politeknik Penerbangan Surabaya adalah kesehatan serta keselamatan pegawai. Sebagai upaya untuk meminimalisir penyebaran virus tersebut, pada konferensi pers 15 Maret 2020, Presiden Joko Widodo menghimbau masyarakat untuk bekerja, belajar, dan beribadah di rumah (CNN Indonesia, 2020). Sebagai salah satu upaya untuk menekan jumlah penyebaran virus pada wabah ini pemerintah menerapkan social distancing dengan membatasi kunjungan ke tempat ramai dan kontak langsung dengan orang lain yang salah satu penerapannya menggunakan metode *Work from Home* (Prayoga, 2020). Dalam penerapan sistem tersebut meskipun sama-sama melakukan aktivitas bekerja, namun dalam pelaksanaannya berbeda dengan bekerja langsung di tempat kerja. Perbedaan tersebut bisa saja mempengaruhi tingkat kinerja. Ashal (2020) menyatakan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pelaksanaan penerapan sistem yang bisa berpengaruh pada kinerja pegawai seperti kelengkapan alat kerja dan komunikasi, kurangnya koordinasi, gangguan lingkungan di rumah, dan lain sebagainya. Untuk mempertahankan kinerja para pegawai pada saat menjalankan sistem yang diterapkan, elemen penting yang harus dibangun yakni motivasi selama bekerja. Keberadaan

motivasi menjadi daya penggerak bagi seseorang atau individu untuk melakukan sesuatu dan hal itu dapat tercapai manakala kebutuhan seseorang dapat terpenuhi.

Bekerja dari rumah tentunya memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang sama dengan bekerja dari kantor. Namun pada pelaksanaannya, penerapan sistem tersebut ternyata memiliki tantangan dan kendala yang tidak mudah, karena tidak semua bidang pekerjaan dapat dikerjakan dari rumah. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan yang secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti kelengkapan alat kerja dan komunikasi, kurangnya koordinasi, gangguan lingkungan di rumah dan lain sebagainya. Sistem ini menerapkan konsep di mana pegawai dapat melakukan pekerjaannya dari rumah. Bekerja dari rumah memberikan jam kerja yang fleksibel bagi pegawai dan pekerjaan mereka bisa selesai dengan mudah. Bekerja dari rumah juga sangat membantu untuk memberikan keseimbangan antara dunia kerja dengan kehidupan pribadi kepada pegawai, dan juga membantu organisasi menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan efektif.

Dari manfaat penerapan sistem ini nantinya secara langsung dapat mempengaruhi kinerja kerja pegawai. Namun pada pelaksanaannya, penerapan sistem ini ternyata memiliki tantangan dan kendala yang tidak mudah. Untuk mempertahankan kinerja para pegawai pada saat menjalankan kegiatan yang banyak dilakukan dalam rangka masa pandemi terdapat elemen penting yang harus dibangun yakni bagaimana cara meningkatkan selama bekerja dengan menjalankan sistem yang dikerjakan. Seiring dengan pelaksanaan sistem ini muncul berbagai macam masalah salah satunya salah satunya yakni apakah kinerja pegawai yang sudah di tetapkan akan terlaksana karena permasalahan kinerja ini dapat dilihat dari berbagai aspek seperti bagaimana pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya walaupun harus bekerja dari rumah, karena terkadang masih terdapat pegawai yang terlalu menyepikan pekerjaan sehingga menganggap enteng seperti berpergian dan tiduran di saat jam kerja. Permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari berbagai aspek seperti halnya pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya walaupun harus bekerja dari rumah, bisakah dikerjakan sesuai standar kerja *System Operasional Procedure* tepat waktu dan rasa tanggung jawab sebagai bentuk komitmen terhadap organisasi (Agustian & Aziz, 2020). Belum lagi masih ada anggapan penerapan sistem tersebut disamakan dengan cuti, sehingga kinerjanya menjadi rendah karena waktu yang ada tidak dipergunakan sebagaimana mestinya. Salah satu faktor dalam penentu keberhasilan bagi organisasi adalah kinerja pegawai. Setiap perusahaan dalam melaksanakan program yang diarahkan akan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satunya yakni dengan cara meningkatkan kinerja pegawai. Guna mencapai tujuan, pegawai tentunya di tuntut memaksimalkan kinerja yang di miliki.

Politeknik Penerbangan Surabaya merupakan pendidikan tinggi di bawah kementerian perhubungan Indonesia, kegiatan yang ada pada Politeknik Penerbangan Surabaya ini merupakan menyelenggarakan program vokasi, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat di bidang penerbangan. Adapun penyusunan pada sistem kerja pegawai aparatur sipil Negara selama pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat pada masa pandemi Covid-19 yakni menurut level wilayah ppkm apabila level 4 100% pegawai melaksanakan WFH, level 3 25% pegawai WFO, level 2 50% pegawai WFO, level 1 75% pegawai WFO. Salah satu faktor dalam penentu keberhasilan bagi perusahaan adalah kinerja pegawai. Setiap perusahaan dalam melaksanakan program yang diarahkan akan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satunya yakni dengan cara meningkatkan kinerja pegawai.

**Tabel 1.1 Rekap Jadwal WFO & WFH Pegawai ASN
Di Lingkungan Politeknik Penerbangan Surabaya**

No	JABATAN	REKAP JADWAL WFO & WFH BULAN FEBRUARI 2022																											
		7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27							
1	DIREKTUR	WFO	WFO	WFO	WFO	WFO																							
2	WAKIL DIREKTUR	WFO	WFO	WFO	WFO	WFO																							
3	SATUAN PEMERIKSAAN INTERN	WFO	WFO	WFO	WFO	WFO																							
4	SATUAN PENJAMINAN MUTU	WFO	WFH	WFO	WFH	WFO																							
5	BAGIAN ADM. AKADEMIK DAN KETARUNAAN	WFH	WFO	WFH	WFO	WFH																							
6	SUB BAGIAN ADM. AKADEMIK	WFO	WFH	WFO	WFH	WFO																							
7	SUB ADM.KETARUNAAN & ALUMNI	WFH	WFO	WFH	WFO	WFH																							
8	BAGIAN KEUANGAN & UMUM	WFO	WFH	WFO	WFH	WFO																							
9	SUB BAGIAN UMUM	WFH	WFO	WFH	WFO	WFH																							
10	SUB BAGIAN KEUANGAN	WFO	WFH	WFO	WFH	WFO																							
11	DIVISI PENGEMBANGAN USAHA & KERJASAMA	WFH	WFO	WFH	WFO	WFH																							
12	PUSAT PENELITIAN & PENGABDIAN MASYARAKAT	WFO	WFH	WFO	WFH	WFO																							
13	PUSAT PEMBANGUNAN KARAKTER	WFH	WFO	WFH	WFO	WFH																							
14	PROGRAM STUDI TNU	WFO	WFH	WFO	WFH	WFO																							
15	PROGRAM STUDI TLB	WFH	WFO	WFH	WFO	WFH																							
16	PROGRAM STUDI LLU	WFO	WFH	WFO	WFH	WFO																							
17	PROGRAM STUDI TPU	WFH	WFO	WFH	WFO	WFH																							
20	PROGRAM STUDI KP	WFO	WFH	WFO	WFH	WFO																							
21	UNIT BAHASA	WFH	WFO	WFH	WFO	WFH																							
22	UNIT PERPUSTAKAAN & DOKUMENTASI	WFO	WFH	WFO	WFH	WFO																							
23	UNIT TI, DATA & MULTIMEDIA	WFH	WFO	WFH	WFO	WFH																							
24	UNIT LAB. & SIMULATOR	WFO	WFH	WFO	WFH	WFO																							
25	UNIT TEKNIK UMUM & JARINGAN	WFH	WFO	WFH	WFO	WFH																							
26	UNIT POLIKLINIK	WFO	WFH	WFO	WFH	WFO																							
27	UNIT ASRAMA, BINATU & TATABOGA	WFH	WFO	WFH	WFO	WFH																							
28	UNIT LSP	WFO	WFH	WFO	WFH	WFO																							
29	KEL. JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU	WFH	WFO	WFH	WFO	WFH																							

Sumber : surat edaran sistem kerja pegawai Politeknik Penerbangan Surabaya

Dalam rangka efektivitas dan optimalisasi kinerja pegawai, maka ditetapkan terhitung mulai tanggal 1 Februari 2022 pegawai melaksanakan sistem kerja WFO dan WFH dengan komposisi 50% WFO dan 50% WFH.

Untuk pegawai dengan kategori di bawah ini dapat bekerja dari rumah yaitu bagi

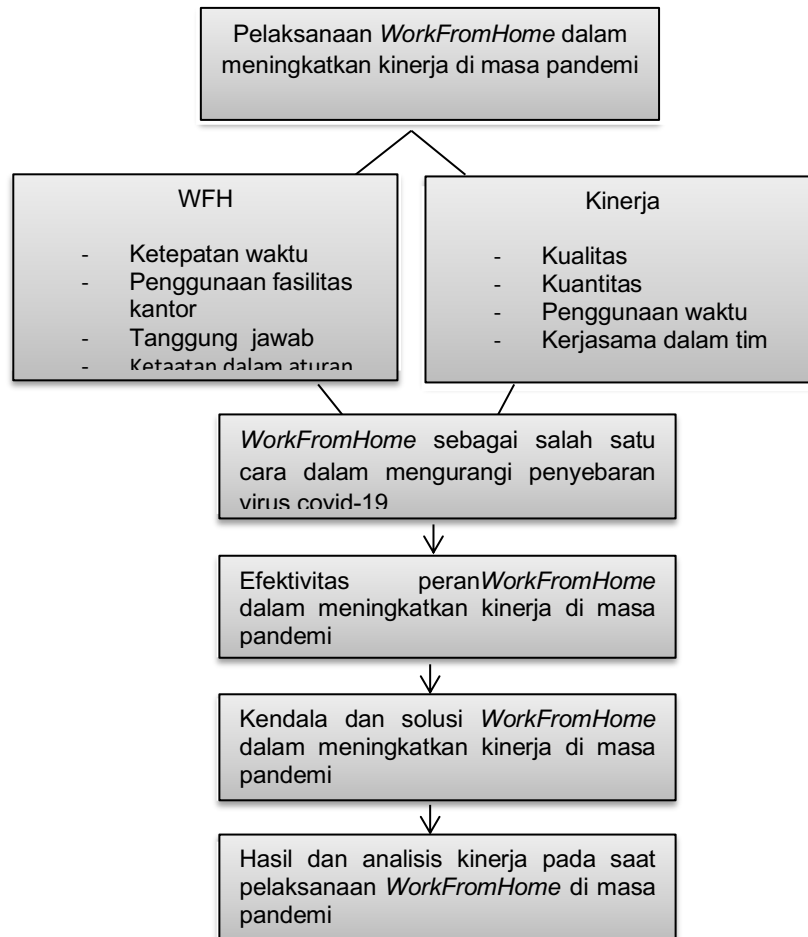
1. Pegawai usia di atas 50 tahun
2. Pegawai yang memiliki faktor komordibitas dengan dibuktikan surat keterangan dokter
3. Pegawai yang sedang hamil

Bagi pegawai yang bekerja dari rumah wajib mengerjakan tugas di rumah dan melaporkan hasil kerja kepada atasan langsungnya setiap hari, serta dilarang berpergian ke luar daerah maupun keluar dari kawasan atau lingkungan rumah tinggalnya terutama di jam kerja. Agar alat komunikasi dapat tetap siaga dan apabila diperlukan untuk hadir ke kantor, maka yang bersangkutan wajib hadir di kantor dengan tetap mempertimbangkan resiko kesehatannya dan melaksanakan protokol kesehatan dengan disiplin. Setiap pimpinan unit kerja wajib melakukan pemantauan terhadap keberadaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan kondisi kesehatan pegawai di lingkungan kerja. Hasil pengawasan keberadaan dan kondisi pegawai dilaporkan kepada kepala sub bagian umum melalui link *google spread sheets* yang akan dibagikan kemudiandelambatnya pukul 07.30 setiap harinya. Setiap pegawai aparatur sipil negara wajib melakukan presensi di aplikasi skema raja dan pegawai wajib menyusun skp, laporan bulanan, penelitian perilaku dan data dukung hasil pekerjaan dengan secara elektronik melalui aplikasi penilaian prestasi dan perhitungan kinerja pegawai (AP2KP). Setiap pegawai asn dan non asn Politeknik Penerbangan Surabaya diwajibkan untuk mengikuti apel pagi online setiap hari Senin. Serta pegawai diharapkan dapat tetap mematuhi protokol kesehatan. Berdasarkan uraian di atas, menjadikan penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada kinerja aparatur sipil negara yang ada di Politeknik Penerbangan Surabaya dengan judul **“PERAN PELAKSANAAN WFH DALAM MENINGKATKAN KINERJA DI MASA PANDEMI (Studi pada ASN Politeknik Penerbangan Surabaya)”**

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. (Suyitno, 2018: 17) penelitian kualitatif merupakan proses penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi lainnya. Metode penelitian kualitatif merupakan suatu prosedur penelitian yang memaparkan suatu masalah secara spesifik. Pemaparan tersebut umumnya tertulis maupun lisan dari seseorang atau kelompok dengan macam perilakunya. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi



Gambar 1. Kerangka Pikiran

HASIL

Hasil penelitian diatas merupakan proses pengumpulan data dari informan yang dilakukan peneliti sesuai dengan prosedur penelitian. Peneliti ini menggunakan metode deksriptif kualitatif tentang peran pelaksanaan WFH dalam meningkatkan kinerja di masa pandemi studi pada ASN Politeknik Penerbangan Surabaya Hasil penelitian dari fakta lapangan menunjukkan bahwa efektivitas dan efisien yang berkaitan dengan kinerja pegawai selama melaksanakan *Work From Home* (WFH) di Politeknik Penerbangan Surabaya belum tercapai dengan baik. Hal tersebut dikarenakan adanya kendala fasilitas di rumah pegawai 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 dari rumah. Sikap implementor atau pegawai Politeknik Penerbangan Surabaya yang mampu melaksanakan kebijakan dengan baik dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan WFH. Sikap pegawai yang dimaksud adalah pegawai yang mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan baik meskipun dikerjakan dirumah dan tanpa dipantau oleh pimpinan. Dengan begitu, amanah seorang pegawai dalam bekerja teruji saat melaksanakan WFH.

Pelaksanaan *Work From Home* (WFH) bagi pegawai di Politeknik Penerbangan Surabaya 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 Politeknik Penerbangan Surabaya tetap memberikan tugas kepada pegawai ketika bekerja di rumah sehingga pekerjaan dapat dilakukan sebagaimana mestinya.

Untuk menekan penyebaran virus lebih besar dan cepat, pemerintah di banyak negara memberlakukan lockdown dan social distancing. Hal ini dilakukan untuk menghindari kontak langsung antar manusia. Oleh karena itu, banyak perusahaan memberlakukan sistem bekerja dari rumah (*work from home*). Adapun manfaat dengan bekerja di rumah, pegawai tidak perlu menyiapkan anggaran lebih untuk digunakan sebagai keperluan aktivitas sehari-hari selain itu menjadi lebih dekat dengan keluarga. Hal ini tentu saja membuat lebih hemat & dekat dengan keluarga

Dengan menggunakan media komunikasi sebagai faktor pendukung, maka ini sangat berpengaruh dalam penyampaian suatu informasi karena dengan melalui media komunikasi maka penyebaran informasi dapat tersebar dengan cepat. Selanjutnya mengenai fasilitas maka akan sangat mendukung. Dalam terciptanya pola komunikasi organisasi yang baik dengan fasilitas internet yang sangat mendukung maka pegawai dalam menjalankan tugasnya sangat berjalan lancar. Mengenai faktor penghambat dalam penyebaran suatu informasi pada Politeknik Penerbangan Surabaya yaitu fasilitas pendukung yang tidak optimal. Dengan fasilitas pendukung yang tidak optimal maka sangat menjadi penghambat terhadap penyebaran suatu informasi karena dengan fasilitas yang tidak mendukung seperti jaringan internet atau wifi maka dapat mempengaruhi dalam berkomunikasi.

Pengaruh pada pelaksanaan *Work From Home* (WFH) di Politeknik Penerbangan Surabaya 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 efektifitas dan efisiensi pegawai. Beberapa faktor yang menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai yaitu

1. Terkendalanya 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

Komunikasi adalah tantangan terbesar saat melakukan pekerjaan dari rumah untuk itu harus selalu online dan mudah dihubungi, agar ketika ada diskusi atau koordinasi tidak ketinggalan informasi. Frekuensi komunikasi juga harus dilakukan sesering mungkin agar komunikasi antar tim berjalan lancar dan tidak terjadi miskomunikasi. Memantau pekerja saat melakukan work from home lebih sulit dibandingkan saat bekerja di kantor secara langsung. Dibutuhkan sistem yang baik untuk memantau setiap pekerja dan tidak terlalu kaku dalam hal regulasi, sehingga hal ini tidak menjadi masalah besar, tidak semua pekerjaan yang dilakukan dari rumah bisa berjalan mulus, banyak gangguan terutama dari anak-anak dan keluarga. Pelaksanaan *Work From Home* (WFH) memerlukan pengawasan yang optimal kepada setiap pegawai agar pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan. 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.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh pelaksanaan *Work From Home*

Dalam aspek pengaruh pelaksanaan dengan jawaban kurang efisien, dua dari enam subjek mengatakan bahwa subjek merasa kurang efisien dan efektif dengan adanya pengaruh pelaksanaan wfh terhadap kinerja ASN hal tersebut senada dengan yang dikatakan oleh Fahmi (2016: 152) salah satu cara yang dijalani untuk meminimalisir pengaruh pelaksanaan ini dengan cara mengelola organisasi secara efektif dan efisien melalui motivasi kepada pegawai secara maksimum.

2. Ketepatan waktu

Dalam aspek ketepatan waktu dengan jawaban menyelesaikan tugas secara tepat waktu, tiga dari enam subjek menjawab pegawai dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu hal ini sesuai dengan pendapat Tambajong (2017) aparatur sipil negara dalam menjalankan tugasnya harus bersikap profesional.

3. Pelaksanaan *Work From Home*

Dalam aspek pelaksanaan dengan jawaban pelaksanaan wfh, keenam subjek menjawab pelaksanaan wfh di Politeknik Penerbangan Surabaya di bagi menjadi 2 tim untuk meminimalisir persebaran covid-19. (Nasution & Rosanti, 2020) mengatakan peraturan pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja dari rumah, bagi aparatur sipil negara dalam upaya pencegahan dan meminimalisir covid-19.

4. Manfaat pelaksanaan *Work From Home*

Pada aspek manfaat dengan jawaban manfaat, keenam subjek menjawab dalam pelaksanaan wfh di Politeknik Penerbangan Surabaya ini memiliki manfaat. Hal tersebut sesuai yang dikatakan oleh Hendyto (2020) kemanfaatan pelaksanaan ini tergantung pada pilihan individu itu sendiri sehingga akan menentukan apakah pegawai dapat produktif selama bekerja di rumah ataukah tidak

5. Faktor-faktor *Work From Home*

Pada aspek faktor-faktor dengan jawaban keenam subjek mengatakan bahwa tersedianya jaringan menjadi faktor pendukung dalam pelaksanaan wfh. Hal ini serupa yang dinyatakan oleh Eki Darmawan dan Muhammad Eko Admojo (2020) selain kebijakan WFH yang diterapkan selama pandemi covid-19 belum berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan ada beberapa faktor yang menyebabkan kebijakan tersebut belum begitu optimal salah satunya adalah belum meratanya infrastruktur jaringan internet sehingga menyebabkan kesulitan akses dan kesulitan dalam penggunaan teknologi informasi.

6. Pengaruh pelaksanaan *Work From Home*

Pada aspek pengaruh pelaksanaan wfh lima dari enam subjek menjawab adanya pengaruh ini menimbulkan kinerja menjadi menurun. Hal ini serupa dengan yang dinyatakan oleh Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017: 64) evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan

sasaran kinerja organisasi di waktu yang akan datang, apabila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai maka akan mencari penyebabnya.

7. Konsep Work From Home

Pada aspek konsep wfh lima dari keenam subjek menjawab pegawai merasa adanya ketidaknyaman. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Putu pradiva (2020) karena terlalu fleksibel kebanyakan orang tidak mampu memanfaatkan waktu secara teratur sehingga pekerjaan kantor tercampur dengan pekerjaan rumah hal ini menjadi sulit dalam berkoordinasi terhadap rekan kerja, serta kurangnya motivasi dalam bekerja dapat disebabkan oleh situasi kerja yang tidak sama dengan yang diinginkan, suasana di rumah tidak sama dengan suasana di tempat kerja sehingga membuat pegawai kurangtermotivasi dalam bekerja.

8. Upaya Meningkatkan Kinerja

Pada aspek upaya yang dimiliki pegawai, keenam subjek menjawab mengatakan beberapa hal untuk meningkatkan kinerja seperti melaksanakan kegiatan, membagi waktu, mempersiapkan alat kerja, memantau pekerjaan dengan tetap mematuhi aturan pemerintah. Hal ini sesuai dengan pendapat Prawirosentoso (2014: 27) tanggung jawab merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang. Disiplin taat pada hukum dan aturan yang berlaku, adanya tanggungjawab dan disiplin mejadi pengukur output suatu kegiatan.

9. Peraturan Work From Home

Pada aspek peraturan wfh, tiga dari keenam subjek menjawab tidak terganggu karena harus tetap mengikuti aturan yang di tetapkan oleh pemerintah. Sedangkan tiga subjek selanjutnya menjawab terganggu karena menjadikan kinerja kurang maksimal. Dari hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai Politeknik Penerbangan Surabaya menilai dengan adanya peraturan wfh ini memberikan kemampuan terbaik yang dimilikinya, sehingga dapat menghasilkan dampak positif bagi kinerja asn. Kualitas hasil kerja yang positif tentunya menjadi salah satu tolak ukur bagi manajemen dalam mengukur kinerja. Adapun maksud dan tujuan dari peraturan ini agar asn untuk tetap adaptif sehingga lebih produktif dan hal ini menjadi bagian dari tatanan kehidupan normal yang baru dengan tetap memberikan kinerja dengan tetap memperhatikan protokol kesehatan.

SIMPULAN

Kinerja pegawai melalui Work From Home di Politeknik Penerbangan Surabaya belum terlaksana 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 saat pegawai bekerja dari rumah. Langkah-langkah yang dilakukan oleh pimpinan Politeknik Penerbangan Surabaya untuk mengatasi permasalahan dan hambatan kinerja pegawai melalui *Work From Home* pada masa pandemi, antara lain melalui pembagian jam kerja secara silang dan bergantian hal ini dilakukan agar pegawai tidak berpergian keluar kota pada saat pelaksanaan *Work From Home* berlangsung, pengawasan yang optimal diberikan kepada pegawai agar tetap melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan dengan baik, serta memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana yang memadai dalam pelaksanaan *Work From Home*.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustian, Lutfi Nur, & Aziz, Roikhan Mochamad. (2020). Efektivitas Bisnis Startup Digital PT. Jojo Nomic Indonesia Dalam Nilai Keuntungan Dan Ibadah Era Covid-19. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 3(2), 1–9.
- Ashal, Rezeky, Ana. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TP I Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 14 (2), 223 -242.

- Cicilia Tri Suci Rokhani, S.Ag. (2020). Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19. *Volume 2 Nomor 1* , 2716 - 4446.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendytio, M. K. (2020). Bekerja dari Rumah: Menanam Kultur Kerja Fleksibel. CSIS Commentaries DMRU-020, (March).
- Joned. (2020). Pandemi Covid-19 Sebagai Momentum New Normal Inovasi Pelayanan Publik.
- Kelvyn. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan di Batam. *Vol. XIII, No. 2. KLATEN* (Studi Kasus pada Kantor Kecam. Hal. 3.
- Keith, B., Zefanya, C., & Wibisana, R. (2020). Meninjau Kesiapan ASN Menjalani Kebijakan Work From Home.
- Krisnanto Adi, Dedi Rianto. (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawab Pada Masa Pandemi Covid - 19. *Vol. 18, No. 1*.
- Ma'rifah, D. (2020). Implementasi Work From Home: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif dan Produktivitas Pegawai. *Vol. 14, No. 2*, 1 -10.
- Moleong, Lexy J. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Muhammad Eko Admojo . (2021). Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik di Masa Pandemi Covid - 19. *Vol. 2, No. 2*, Hal. 53 - 59.
- Mungaksa, Osmar. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): MenujuTatananBaruEraPandemiCOVID19.*JurnalPerencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planing*, 4 (2), 126 -150.
- Nasution, I., & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan Bpkb. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1 (1), 9 - 14.
- Noer Yasmin Supriadi, Alit Sarino. (2019). Kunci Untuk Meningkatkan Kinerja.*Vol. 4, No 1*, 55 -56.
- Novitasari, D., Asbari, M. (2020). Peran Kesiapan untuk Berubah terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19. *Journal Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR) Vol. 1 No. .*
- Nurul Jannah Lailatul Fitriah. (2020). Penerapan Work From Home danWorkFromOfficeDenganAbsensiOnlineSebagai Implikasi E-Goverment. *Civil Service VOL. 14, No.1*, 1 -10.
- Petrovski, Daniela. (2021) Exploring layers of context-related work-from-home demands during COVID-19.
- Prawirosentono, Suyadi. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia. Rajawali Press: Jakarta. Hal.27
- 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).

- Putu Pradiva DS, dkk, "Studi Eksplorasi Dampak Work From Home pada Kinerja Karyawan BUMN di Wilayah Denpasar Karyawan di Masa Pandemi Covid-19", *Jurnal Satyagraha*, Vol 3 No 2, Agustus 2020, hal. 20
- Prayoga, NE (2020, 27 Maret). Implementasi Work From Home Sebagai Upaya "Social Distancing"
- Priansa, D., J. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Pustaka Setia. Bandung. Hal.48
- Rahmi Susanti, D. T. (2021). Produktivitas Kerja saat Work From Home (WFH) dan Work From Office (WFO) pada dosen FKM Universitas Mulawarman di Masa Pandemi Covid-19. *Vol. 13, Edisi 1*.
- RirinSusilawati,Suspahariati.(2020).PenerapanSistemWFH(WorkFrom Home) Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Staf Unipdu Jombang Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada. Hal. 315
- Robbins, Stephen. 2015. *Organizational Behavior*. 9th Edition. New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Ros Yanti. (2020). Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor kementerian Agasma Kota Pare Pare. *Skripsi Manajemen*, Hal. 19.
- Rudiansyah, I. A. (2017). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Radio Republik Indonesia Cabang Biak Numfor). *Vol. 12, No 2*.
- Rycanfahmi.(2021).PengaruhDisiplindanKepuasanKerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Work From Home (WFH) Sebagai Variabel Moderating pada Masa Pandemi Covid-19. *Vol. 3, No.9*.
- Sedarmayanti. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama. Hal. 133
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Syarifudin, Mulyadin. (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Kerja Work From Home (WFH) . *jurnal ilmu manajemen Vol. 11 No. 1*.
- Tambajong, S. (2017). Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Eksekutif*, 1(1).
- Tietze, S., & Nadin, S. (2011). The psychological contract and the transition from office.
- Toyin, Ajibade Adisa. (2021) Remote working and employee engagement a qualitative study of British workers during the pandemic.