DAMPAK KEBIJAKAN *WORK FROM HOME* (WFH) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN BULELENG

[1]Made Wiwik Indrayanti dan [2]I Nyoman Sukraaliawan

ABSTRAKSI

Munculnya pandemi Covid-19 telah berdampak pada hampir seluruh sendi-sendi kehidupan manusia. Untuk mencegah penularan Covid-19 tersebut, pemerintah menerapkan berbagai pembatasan kegiatan masyarakat, salah satunya adalah dengan menerapkan kebijakan bekerja dari rumah atau *Work From Home.* Kebijakan ini tentunya berdampak pada kinerja pegawai khususnya di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng.

Dalam penelitian ini, beberapa pokok permasalahan dapat dirumuskan yaitu : 1) bagaimanakah dampak kebijakan WFH terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng ?; 2) Bagaimanakah Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng ?

Untuk menjawab permasalahan tersebut, penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan maksud memperoleh gambaran yang jelas tentang Dampak kebijakan WFH terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng. Pengambilan informan menggunakan teknik *purposive sampling*. Sedangkan pengumpulan datanya menggunakan teknik observasi, wawancara dan pemanfaatan dokumen. Analisis data dilakukan sepanjang proses penelitian,dengan tahapan ;pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta simpulan dan verifikasi.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kebijakan WFH memiliki dampak positif dan dampak negatif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng. Dampak positif merupakan dampak yang memang diharapkan sedangkan dampak negatif adalah dampak yang tidak diharapkan.

Kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng sudah berjalan dengan baik meskipun terkadang ada kendala akibat adanya pandemi Covid-19, dilihat dari kriteria yang ada yakni kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, efektivitas dalam penggunaan sumber daya, kemandirian dan hubungan interpersonal.

Kata Kunci : Kebijakan WFH, kinerja pegawai, pandemi Covid-19

[1] DPRD Kabupaten Buleleng email wiwikkadek137@gmail.com

[2] Staf Pengajar Universitas Panji Sakti email. sukraaliawan@unipas.ac.id

1. Pendahuluan

Penyebaran virus Corona yang sudah semakin besar di Indonesia, mendesak pemerintah pusat maupun pemerintah daerah mengambil langkah preventif untuk memutus rantai penularan virus Corona. Salah satunya adalah dengan menerapkan kerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH). Kebijakan ini menyusul penetapan *World Health Organization* (WHO) melalui siaran pers

Direktur Jenderal WHO, Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, menyampaikan penetapan COVID-19 sebagai pandemi global, pada Kamis (12/3/2020). Akibat adanya virus corona yang telah menyebar di Indonesia ini menyebabkan adanya penetapan jarak fisik yang meluas untuk menahan penyebaran virus di seluruh dunia termasuk Indonesia (Jawa Pos, 1 April 2022)

Berdasarkan Keputusan Presiden No. 11/2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) dan Keputusan Presiden No. 12/2020 tentang Penetapan Bencana Non alam Penyebaran *Corona Virus Disease* (Covid-19) juga dinyatakan sebagai Bencana Nasional. Selanjutnya hal tersebut juga tertuang dalam Keputusan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 13.A Tahun 2020 tentang Perpanjangan Status Keadaan Tertentu Darurat Bencana Wabah Penyakit Akibat Virus Corona di Indonesia.

Kebijakan *Work From Home* bagi ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia dikemukakan oleh Menteri PANRB melalui Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 50/2020 tentang Perubahan Kedua atas Surat Edaran Menteri PANRB No. 19/2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. Surat edaran tersebut juga mengatur sifat berkelanjutan dari administrasi dan layanan publik, adaptasi sistem kerja dengan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan penggunaan aplikasi Peduli Lindungi. Surat Edaran tersebut bertujuan untuk mencegah dan meminimalisasi penyebaran, serta mengurangi resiko Covid-19 di lingkungan instansi pemerintah pada khususnya dan masyarakat luas pada umumnya.

Di sisi lain pegawai dituntut menjadi pelayan yang baik bagi masyarakat serta pemerintah juga memiliki kewajiban untuk mentaati peraturan kepegawaian agar terciptanya pemerintahan yang baik (*Good governance)* tetap berjalan dan memastikan pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing instansi pemerintah dapat berjalan efektif untuk mencapai kinerja masing-masing unit organisasi pada Instansi Pemerintah, dan memastikan pelaksanaan pelayanan publik di Instansi Pemerintah dapat tetap berjalan efektif. Menindaklanjuti hal tersebut Pemerintah

Kabupaten Buleleng memberlakukan kebijakan *Work From Home* dalam rangka pencegahan penyebaran virus corona (Covid-19) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan imbauan dari pemerintah dalam rangka pencegahan penularan Covid-19 dengan adanya pembatasan jarak fisik bagi seluruh masyarakat maka hal ini menyebabkan banyak instansi pemerintah serta perusahaan milik negara maupun swasta menerapkan imbauan tersebut dengan memberlakukan *Work From Home* (WFH) kepada seluruh karyawannya. Bekerja dari rumah atau *Work From Home* tentunya memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang sama dengan bekerja dari kantor.

Bekerja dari rumah akan memberikan kesinambungan hidup bagi karyawan yaitu kelonggaran waktu bagi karyawan, *Work From Home* juga dapat digunakan untuk mengoptimalkan pemantauan produktivitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya, dan tentu bekerja dari rumah memiliki dampak tertentu bagi kinerja karyawan. Kebijakan *Work From Home* juga memunculkan keraguan yang dialami oleh sejumlah instansi pemerintah, perusahaan baik negeri maupun swasta yang mengkhawatirkan akan terjadinya tingkat penurunan kinerja karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja organisasi secara komprehensif. Pada pelaksanaannya, penerapan *Work From Home* harus menghadapi tantangan dan kendala yang tidak mudah, karena tidak semua bidang pekerjaan dapat dikerjakan dari rumah. Di samping itu banyak faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan *Work From Home* yang secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti pada pelayanan online *zoom meeting* sering mengalami gangguan internet sehingga pada saat melakukan *zoom meeting* menjadi terganggu dan informasi menjadi kurang jelas, kelengkapan alat kerja seperti laptop, *print*, dan meja yang terbatas, komunikasi interen kantor maupun satuan kerja dari biasanya bertatap muka menjadi online, cara penyampaian informasi kurang, data/ arsip harus meminta bantuan kepada pegawai yang lain untuk mengantarkannya dan membutuhkan waktu yang lama dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan, koordinasi antara kepala kantor, kepala bagian, kepala sub bagian dan staf tidak bisa di pantau secara detail dan kurang efisien, surat menyurat, tanda tangan dan

paraf harus menghadap langsung dengan pejabat yang bersangkutan dan membutukan biaya antara lain bensin/ solar, isi paket/ wifi sehingga menambah biaya pengeluaran dan gangguan lingkungan di rumah sehingga pekerjaan tidak efektif dan efisien. Padahal di sisi lain, kemajuan teknologi yang semakin canggih, dapat mempermudah para ASN untuk dapat bekerja dari rumah atau *Work From Home*. Proses *Work From Home* ini, termasuk ke dalam salah satu bagian dari fleksibilitas bekerja yaitu *telecommuting*. Menurut Potter, istilah *telecommuting* atau "*telework*" mulai dikenal pada tahun 80-an di mana para pekerja diberi kesempatan untuk menyelesaikan tugas dari rumah dibandingkan dengan datang langsung ke kantor. Untuk itu diperlukan strategi tertentu untuk mengantisipasi dan mengatasi kendala yang ada. Dengan demikian kinerja pegawai bisa tetap optimal walaupun bekerja dari rumah.

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur (Irawan, 2011 : 11). Jika kita mengenal tiga tujuan yaitu tujuan organisasi, tujuan unit, dan tujuan pegawai, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja, yakni kinerja organisasi, kinerja unit, dan kinerja pegawai.

Terdapat permasalahan yang dialami pegawai selama penerapan sistem *Work From Home* ini yaitu seperti kurang maksimalnya kinerja pegawai selama adanya *Work From Home*, kemudian permasalahan selanjutnya adalah kesiapan pegawai untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan *Work From Home*, kemudian mengenai sistem manajemen yang kurang memadai antar instansi dan mekanisme *Work From Home* yang belum dipahami secara utuh oleh pegawai sehingga akan mengganggu koordinasi pelayanan publik. Oleh karena itu *Work From Home* memerlukan literasi digital bagi pegawai dan kontrol dari pemerintah untuk menjaga kinerja pegawai tetap optimal selama *Work From Home*.

Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng mengikuti aturan dari pemerintah melaksanakan *WFH* sebagai upaya pencegahan penularan Covid-19. Kegiatan *WFH* di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng selama ini telah dilaksanakan dalam kurun waktu 31 Maret 2020 sampai dengan 21 April 2020, 3 Juli 2021 sampai dengan 20 Juli 2021, dan 10 Februari 2022 sampai dengan ada pemberitahuan lebih lanjut (berdasarkan Surat Edaran Sekretariat Daerah

Kabupaten Buleleng Nomor 420 Tahun 2022 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dalam Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Covid-19 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Buleleng)

Berdasarkan hasil pengamatan sementara saat berlangsungnya *WFH* bagi pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng, tentunya dengan berbagai kendala yang ada, kinerja pegawai yangoptimal akan sulit tercapai. Kinerja pegawai dengan *WFH* pada masa pandemi Covid-19 juga tidak bisa maksimal, karena bekerja sendiri-sendiri di rumah tentunya membosankan dan semangat kerja tidak maksimal, dibandingkan dengan kalau bekerja secara langsung di kantor, dimana para pegawai bisa sambil bercengkrama dan bekerjasama dengan baik dengan teman-temannya. Ketika seorang staf membutuhkan tandatangan pimpinan, pegawai tersebut juga harus keluar biaya ekstra untuk transportasi mencari pimpinan ke kantor, karena dalam kebijakan *WFH* ini, pimpinan tetap bekerja dari kantor.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, masalah yang bisa dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah Dampak Kebijakan *WFH* Terhadap Kinerja Pegawai pada masa Pandemi Covid-19 di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng?
2. Bagaimanakah Kinerja Pegawai pada masa pandemi Covid-19 di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng ?

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini,jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian diskriptif kualitatif karena data yang dikumpulkan berupa kata-kata. Arikunto (2011 : 12) mengemukakan bahwa, penelitian kualitatif tidak menggunakan angka-angka tetapi hanya menggunakan kata-kata. Sedangkan menurut Bungin (2012 : 32), penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif mengenai kata-kata lisan maupun tertulis dan tingkah laku yang dapat diamati dari orang-orang yang diteliti.

Yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Sekeretaris DPRD Kabupaten Buleleng, Kabag, Kasubag, serta pegawai baik PNS maupun Pegawai

Kontrak di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng. Informan tersebut ditunjuk secara *purposive sampling*, dengan mempertimbangkan pengetahuan mereka tentang masalah yang ditelaah. Dalam artian, informan yang ditunjuk memiliki tujuan untuk dapat memberikan jawaban atas semua pertanyaan yang diajukan. Dalam hal ini jumlah informan tidak dibatasi, melainkan disesuaikan dengan tingkat kejenuhan data, dalam artian pengembangan informan akan dihentikan jika data yang terkumpul telah mampu memecahkan atau menjawab masalah penelitian secara tuntas.

Selanjutnya hal pertama yang dilakukan sebelum memulai seluruh tahapan penelitian kualitatif adalah menetapkan *research question* atau fokus penelitian (Hendarso, 2011 : 170).

Adapun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah:

1. Dampak Kebijakan *WFH* terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng, yang meliputi : a) Dampak positif; b) Dampak negatif.
2. Kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng, yang meliputi :
   a.Kualitas dan kuantitas
   b.Ketepatan waktu
   c.Efektivitas
   d.Kemandirian
   e. Hubungan interpersonal

Penelitian ini mengambil lokasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng, dengan tujuan untuk mengetahui dampak kebijakan *WFH* terhadap kinerja pegawai. Lokasi ini dipilih karena sepanjang pengamatan peneliti belum pernah ada yang melakukan penelitian dengan topik yang sama sebelumnya, dan data-data yang diperlukan cukup tersedia. Selanjutnya pengumpulan datanya menggunakan teknik observasi, wawancara dan pemanfaatan dokumen. Sedangkan analisis datanya dilakukan dengan analisis data kualitatif, dimana analisis data memakai empat tahapan analisis data seperti yang dikemukakan oleh Milles dan Huberman (Sugiyono, 2013), yakni pengumpulan data, reduksi data,

penyajian data, dan simpulan/verifikasi.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1 Dampak Kebijakan WFH terhadap Kinerja Pegawai pada masa Pandemi Covid-19 di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng

Dampak dari suatu program atau kebijakan bisa dilihat setelah kebijakan atau program tersebut selesai dilaksanakan. Dampak kebijakan adalah akibat-akibat dan konsekuensi-konsekuensi yang ditimbulkan dengan dilaksanakannya kebijakan-kebijakan tadi.

Sehubungan dengan adanya kebijakan bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah maupun swasta sebagai akibat adanya pandemi Covid-19, maka dampak yang dapat dilihat dari adanya kebijakan tersebut, dapat berupa dampak positif yakni dampak yang diharapkan dan dampak negatif,yakni dampak yang tidak diharapkan.

4.1.1 Dampak Positif

Munculnya pandemi Covid-19 yang melanda hampir seluruh sektor kehidupan manusia, berdampak sangat signifikan terhadap gerak mamusia secara umum. Salah satunya yang terdampak adalah kehidupan perkantoran di instansi pemerintah maupun swasta. Untuk mencegah terjadinya penyebaran yang lebih luas dari Covid-19, maka pemerintah menerapkan aturan bekerja dari rumah atau *Work From Home* khususnya bagi instansi pemerintah. Meskipun para pegawai bekerja dari rumah, diharapkan pelayanan kepada masyarakat tetap bisa berjalan semaksmal mungkin.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, dapat dipahami bahwa kebijakan bekerja dari rumah atau WFH khususnya di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng memiliki dampak positif yakni mencegah penularan Covid-19, para pegawai bebas mengatur sendiri jam kerjanya, mengurangi biaya perjalanan karena tidak harus keluar biaya beli bensin, serta bagi yang sering terlambat datang ke kantor tidak perlu lagi malu kepada teman-teman atau atasan karena terlambat. Dampak positif dari kebijakan WFH tersebut merupakan dampak yang memang diharapkan. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh

Islamy (2010) bahwa dampak positif dari sebuah kebijakan adalah dampak yang memang diharapkan (*intented consequences*)

Berdasarkan rilis yang disampaikan oleh Kementerian Keuangan Republik Indonesia (2020), bahwa dampak positif yang dapat dirasakan saat melakukan *Work From Home* (WFH) adalah :

1. Keleluasaan menentukan jadwal kerja (*fleksibilitas*). Sistem kerja WFH memberikan kebebasan dalam mengatur jam kerja, tidak terikat oleh waktu yang ditentukan sehingga memberikan dampak yang positif terhadap hasil kerjanya.
2. Berkurangnya biaya perjalanan. Sietem kerja WFH nyatanya memberikan penghematan biaya dikarenakan pegawai tidak perlu menghabiskan waktu dan biaya dalam perjalanan dari rumah menuju kekantor atau juga sebaliknya.
3. Berkurangnya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan. Dengan menggunakan sistem kerja WFH pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan santai dan tidak terikat oleh waktu untuk sampai ke tempat kerja.
4. Dapat menghindari kontak langsung dengan orang lain. Menjalankan WFH tentu saja cara yang dapat mengurangi untuk kontak langsung dengan orang lain, sehingga dapat meminimalisir penularan Covid-19.

3.1.2 Dampak Negatif

Disamping adanya dampak positif yakni dampak yang diharapkan dari suatu kebijakan, tidak dapat dihindari pula adanya dampak negatif yakni dampak yang tidak diharapkan. Terkait kebijakan bekerja dari rumah atau WFH yang dilaksanakan oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng pada peride 31 Maret 2020 sampai dengan 21 April 2020, 3 Juli 2021 sampai dengan 20 Juli 2021, dan periode 10 Februari 2022 sampai dengan 26 Februari, maka ada beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh adanya kebijakan tersebut.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan melalui hasil wawancara dengan para informan, dapat dipahami bahwa dampak negatif dari diterapkannya kebijakan bekerja dari rumah atau WFH diantaranya adalah para pegawai kurang mendapat transfer pengetahuan dari atasan atau dari seniornya karena komunikasi

berlangsung secara terbatas. Juga adanya kesulitan dari para pegawai untuk membedakan antara waktu kerja dengan urusan pribadi. Kendala jaringan internet dimana tidak semua rumah pegawai terpasang *wifi* atau terbatasnya kuota internet di HP pegawai juga bisa berdampak pada kurang efektifnya kinerja pegawai dengan sistem WFH. Rasa bosa karena harus tinggal dirumah terus juga menjadi dampak negatif dari kebijakn tersebut. Hal tersebut tentunya sesuai dengan yang disampaikan oleh Islamy (2010) bahwa sebuah kebijakan memiliki dampak negatif yakni dampak yang tidak diharapkan (*uninteded consequences*).

Selanjutnya seperti yang disampaikan oleh Kementerian Keuangan Republik Indonesia (2020), bahwa dampak negatif yang dapat dirasakan saat melakukan *Work From Home* (WFH) adalah :

1. Terbatasnya pengalaman belajar langsung (*on-the-job*) dan berkurangnya transfer pangeahuan secara langsung. Menjalankan WFH tentu saja tidak dapat melakukan komunikasi dengan maksimal dalam melakukan pekerjaan, dan pengalaman yang didapatkan sungguh sangat terbatas.
2. Terkendala jaringan internet. Dengan sistem WFH terkendala oleh jaringan internet merupakan hal yang sering terjadi, karena terkadang fasilitas yang ada di rumah tidak selengkap fasilitas kerja saat di kantor.
3. Kesulitan membedakan antara waktu kerja dan urusan pribadi. Risiko lain dari pelaksanaan WFH adalah tidak dipungkiri bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan kantor bersaman dengan pekerjaan rumah sehingga terdapat gangguan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Perubahan saat ini dalam tatanan kerja akibat pandemi Covid-19 menuntut ASN untuk beradaptasi sehingga tetap produktif. Meskipun pada awalnya sistem kerja WFH dilakukan sebagai respon pencegahan penyebaran Covid-19, namun pada akhirnya hal tersebut akan menjadi sebuah bagian dari tatanan kehidupan normal yang baru.

3.2 Kinerja Pegawai pada masa pandemi Covid-19 di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng

Kinerja merupakan prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang, yang merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk

meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja juga diharapkan memiliki atau menghasilkan kualitas yang baik dan tetap melihat jumlah atau kuantitas yang akan diraihnya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara kualitas terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan. Demikian pula meskipun dalam kondisi WFH, bagaimana agar instansi pemerintah tetap memiliki kinerja yang baik, sebagaimana pendapat berikut: tetap untuk menjadikan kinerja organisasi pemerintah daerah yang lebih efektif, menyentuh kebutuhan masyarakat (Sandiasa dan Agustana, 2018: 1)

Sehubungan dengan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng yang secara struktur terbagi menjadi 4 (empat) bagian yaitu Bagian Keuangan, Bagian Hukum dan Persidangan, Bagian Pengawasan dan Humas, dan Bagian Umum. Masing-masing bagian mempunyai tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan dan dikerjakan oleh pimpinan dan pegawai yang bertugas dimasing-masing bagian tersebut.

Dilihat dari tugas dan fungsi yang telah ditetapkan, maka masing-masing bagian yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng memiliki tugas dan fungsi yang berbeda-beda dan dengan jumlah yang berbeda pula. Bagian Umum Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng memiliki tugas dan fungsi paling banyak yakni sebanyak 23 (dua puluh tiga) tugas dan fungsi. Bagian Keuangan memiliki 12 (dua belas) tugas dan fungsi. Bagian Hukum dan Persidangan memiliki 13 (tiga belas) tugas dan fungsi. Bagian Pengawasan dan Humas memiliki 13 (tiga belas) tugas dan fungsi.

Indikator pertama dari kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng bisa dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukannya. Seperti Bagian Hukum dan Persidangan yang mempunyai 13 (tiga belas) tugas dan fungsi. Seluruh pegawai yang bertugas di Bagian Hukum dan Persidangan berkewajiban untuk menyelesaikan tugas dan fungsinya tersebut secara optimal dan hasil yang memuaskan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh para informan,

didukung dengan hasil pengamatan secara langsung serta pemanfaatan dokumen yang ada, dapat diketahui bahwa pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng sudah mampu memberikan kinerja yang berkualitas dan jumlah pekerjaan yang sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Robbins (2010 : 260) bahwa kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Juga sesuai dengan yang disampaikan oleh Bernardin Jhon (Rivai, 2012 : 291) bahwa salah satu kritria pengukuran kinerja pegawai adalah kualitas,tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

Sesuai data dokumen kepegawain yang ada, jumlah pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng berjumlah 210 orang dengan rincian 52 orang berstatus sebagai PNS/ASN dan 158 orang berstatus sebagai pegawai kontrak.

Sehubungan dengan ketepatan waktu bagi para pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya, wawancara dilakukan dengan beberapa orang informan.

Berdasarkan hal-hal yang disampaikan oleh informan , maka dapat dipahami bahwa pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Seperti yang dinyatakan oleh Robbins (2010 : 260) bahwa ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakankan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Ketepatan waktu merupakan salah satu kriteria untuk mengukur kinerja pegawai. Ketepatan waktu berarti tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu yang dinginkan, dilihat dari sudut organisasi dengan hasil yang baik serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas yang lain (B.Jhon dalam Rivai, 2012 : 291)

Kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng juga dapat

diukur dari efektifitas, dalam hal ini tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku). Dengan jumlah sumber daya manusia sebanyak 210 (dua ratus sepuluh) orang yang terdiri dari : 1(satu) orang Sekretaris, 4 (empat) orang Kepala Bagian, 1 (satu) orang Kepala Sub.Bagian, dan sisanya adalah Analis, Fungsional Umum, Staf dan Tenaga Administrasi, Tenaga Keamanan serta Pengemudi. Ada puluhan unit komputer yang digunakan oleh para pegawai untuk membantu menyelesaikan pekerjaannya. Mereka juga melayani anggota DPRD Kabupaten Buleleng yang berjumlah 45 (empat puluh lima) orang, yang terbagi menjadi 4 (empat) Komisi dan 6 (enam) Fraksi dan Alat kelangkapan dewan lainnya.

Dengan jumlah sumberdaya organisasi yang dimiliki oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng tersebut, diharapkan kinerja para pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng dapat sesefektif mungkin..

Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh tiga orang informan yang merupakan unsur pimpinan di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng, didukung hasil pengamatan di lokasi penelitian dan melihat dokumen-dokumen yang ada, dapat dipahami bahwa dengan keberadaan sumber daya manusia, teknologi dan dana yang dimiliki oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng, berusaha menafaatkannya dengan baik dan seefektif mungkin. Semua sumber daya organisasi yang disediakan untuk seluruh aktifitas di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng tersebut harus dapat dimanfaatkan dengan seefektif dan sebaik mungkin demi memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dan anggota DPRD sebagai wakil rakyat. . Ini berarti bahwa efektifitas sebagai salah satu kriteria kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng sudah berjalan maksimal. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh B.Jhon (ivai,2012 : 291), bahwa efektivitas merupakan salah satu kriteria dalam mengukur kinerja pegawai. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Selanjutnya yang dijadikan tolok ukur melihat kinerja seorang pegawai adalah kemandirian, dalam hal ini dilihat kemampuan seorang pegawai dapat

melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dan pengawasan atau meminta turut campur pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

Sehubungan dengan hal tersebut, apa yang dilakukan oleh pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng sudah mengarah kepada kemandirian. Dengan jumlah personil staf sebanyak 210 (dua ratus sepuluh) orang, mereka dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara mandiri. Karena mereka semua sudah mendapatkan bagian tugas masing-masing, maka mereka sudah dapat melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan terkait dengan indikator kinerja pegawai yakni kemandirian, dapat dipahami bahwa sebagian besar pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng sudah melaksanakan fungsi kerjanya sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya sehingga mereka tidak terlalu sering meminta bantuan, bimbingan dan pengawasan dari atasan. Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh Bernardin Jhon (Rivai, 2012 : 291) bahwa tolok ukur kinerja pegawai yakni kemandirian, tingkat dimana seseorang pegawai yang melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dan pengawasan atau meminta turut campur pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

Kriteria atau indikator terakhir untuk mengukur kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng adalah hubungan interpersonal, yang berkaitan dengan perasaan, harga diri, jasa baik, dan kerjasama antara rekan kerja dalam unit kerjanya.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh para informan melalui hasil wawancara, didukung dengan pengamatan langsung di lokasi penelitian yakni di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng terkait kinerja pegawai, dapat dipahami bahwa mengemukakan perasaan, harga diri, penghargaan terhadap jasa pegawai serta adanya kerjasama antara sesama pegawai merupakan bagian dari hubungan interpersonal pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng. Hal ini sesuai dengan tolok ukur atau indikator kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Barnardin Jhon (Rivai, 2012 : 291) tentang hubungan interpersonal, tingkat dimana pegawai mengemukakan perasaan, harga diri, jasa

baik, dan kerjasama antara rekan kerja dalam unit kerjanya.

4. Penutup

4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Dampak kebijakan *Work From Home* (WFH) atau bekerja dari rumah terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng dapat berupa dampak positif yakni dampak yang diharapkan (*intended consequences*) yaitu mencegah penularan Covid-19, para pegawai bebas mengatur sendiri jam kerjanya, mengurangi biaya perjalanan karena tidak harus keluar biaya bensin, serta bagi yang sering terlambat datang ke kantor tidak perlu lagi malu kepada teman-teman atau atasan. dan dampak negatif yakni dampak yang tidak diharapkan (*unintended consequences*) yaitu para pegawai kurang mendapat transfer pengetahuan dari atasan atau dari senior karena komunikasi berlangsung secara terbatas, adanya kesulitan dari para pegawai untuk membedakan antara waktu kerja dengan urusan pribadi, serta adanya kendala jaringan internet karena tidak semua rumah pegawai terpasang fasilitas *wifi*.
2. Kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng sudah berjalan dengan baik meskipun terkendala adanya pandemi Covid-19, dilihat dari kriteria yang ada yang meliputi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, efektifitas dalam penggunaan sumber daya, kemandirian, dan hubungan interpersonal.

4.2 Saran-saran

1. Seluruh pegawai yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng hendaknya selalu siap menerima dan melaksanakan setiap perubahan sistem yang ada, terutama dalam hal penggunaan teknologi informasi yang dapat mendukung kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal. Sebagai pegawai harus selalu melek informasi dan munculnya teknologi-teknologi baru yang tidak akan pernah berhenti.

2. Kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng hendaknya berusaha untuk selalu ditingkatkan agar bisa memberikan yang terbaik bagi pemerintah Kabupaten Buleleng dan masyarakat secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto,Suharsimi, 2011, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik,* Raja Grafindo : Jakarta

Bungin,Burhan, 2012, *Analisis Data Penelitian Kualitatif : Pemahaman Filosofis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi,* Raja Grafindo Perkasa : Jakarta

Hendarso, Emy Susanti. 2011 , Metode Penelitian Sosial, Berbagai Alternatif Pendekatan dalam Bagong Suyanto dan Sutinah (ed), *Penelitian Kualitatif : Sebuah Pengantar*, Kencana Prenada Media Group : Jakarta

Irawan, Prasetya, dkk., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* STIA-LAN : Jakarta

Islamy,Irfan, 2010, Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara, Bumi Aksara : Jakarta

Keeeeeeputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019

Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Corona Virus Disease (Covid-19)

Rivai, 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.Raja Grafindo : Jakarta

Robbins,Stephen P., 2010, Teori Organisasi,Struktur, Desain dan Aplikasi, Arcan : Bandung

Sandiasa, Gede dan Putu Agustana, 2018. "Reformasi administrasi dan birokrasi pemerintahan daerah Dalam menigkatkan kualitas layanan publik di daerah". *Dalam Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik* Volume 3 No 1, 2018

Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kualitatif,Kuantitatif dan R&D*, Alfabeta : Bandung