

Penerapan *Work at Office* dan *Work From Home* dalam Mencapai Kinerja di Era Pandemi Covid-19 pada BPJamsostek Pasuruan Pandaan

Zakky Ibrahim¹, Ernani Hadiyati², Umi Muawanah³

Universitas Gajayana Malang

zakky.ibrahim@bpjsketenagakerjaan.go.id¹, ernani_hadiyati@unigamalang.ac.id²,

umimuawanah@unigamalang.ac.id³

ABSTRACT

The implementation of the scheme for working from home in both the government and private sectors is one of the consequences of the PSBB (Working from Home/WFH). BPJamsostek plans to implement Work At Office (WAO) by complying with health protocols, and also implements Work From Home (WFH) to support activities during the Covid-19 pandemic. Based on a case study at BPJamsostek Pandaan Branch which has implemented Work At Office (WAO) and Work From Home (WFH) in the Covid-19 Pandemic Era, the author focuses on employee performance achievements by implementing Work At Office (WAO) and Work From Home (WFH). The aim of this research is to determine the implementation and performance achievements of BPJamsostek Pasuruan Pandaan employees by implementing Work At Office (WAO) and Work From Home (WFH). The method in this research uses qualitative research, with the data analysis technique used in this research being descriptive analysis.

Keywords: *Pandemic, Work At Office, Work From Home*

ABSTRAK

Penerapan skema bekerja baik sektor pemerintah maupun swasta dari rumah merupakan salah akibat dari PSBB yang dilakukan (*Working from Home/WFH*). BPJamsostek panduan menerapkan *Work At Office* (WAO) dengan mematuhi protokol kesehatan, dan juga menerapkan *Work From Home* (WFH) untuk menunjang aktivitas selama pandemi Covid-19 ini. Berdasarkan studi kasus pada BPJamsostek Cabang Pandaan yang telah melakukan penerapan *Work At Office* (WAO) dan *Work From Home* (WFH) di Era Pandemi Covid-19 maka penulis memfokuskan pada capaian kinerja pegawai dengan penerapan *Work At Office* (WAO) dan *Work From Home* (WFH). Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pelaksanaan dan capaian kinerja pegawai BPJamsostek Pasuruan Pandaan dengan penerapan *Work At Office* (WAO) dan *Work From Home* (WFH). Metode pada penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, dengan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif.

Kata kunci: *Pandemi, Work At Office, Work From Home*

PENDAHULUAN

Selama pandemi, kinerja dengan model kerja *Work at Office* (bekerja di kantor) mengalami perubahan yang signifikan. Meskipun banyak perusahaan menerapkan protokol kesehatan yang ketat untuk melindungi kesejahteraan karyawan, beberapa tantangan muncul dalam menjaga produktivitas. Interaksi langsung di kantor memungkinkan kolaborasi yang lebih spontan, tetapi adanya

pembatasan fisik dan potensi risiko penularan virus dapat menghambat efektivitas tim. Pegawai mungkin juga menghadapi perjalanan yang sulit akibat pembatasan mobilitas, yang dapat berdampak pada keterlambatan dan kelelahan. Namun, bagi sebagian orang, lingkungan kerja kantor tetap memberikan struktur yang diperlukan dan memisahkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Di sisi lain, model kerja *Work from Home* (bekerja dari rumah) juga membawa dinamika baru dalam kinerja BPJamsostek Pandaan. Fleksibilitas yang lebih besar dalam mengatur waktu kerja dan lingkungan bekerja dapat meningkatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Namun, peralihan ini juga dapat menghadirkan tantangan seperti isolasi sosial, gangguan lingkungan rumah, dan perasaan "selalu aktif" karena batasan antara waktu kerja dan waktu istirahat menjadi kabur. Beberapa pegawai merasa lebih produktif karena lebih fokus tanpa gangguan kantor, sementara yang lain merasa kesulitan memisahkan waktu kerja dan waktu luang. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan komunikasi yang jelas, dukungan teknologi yang memadai, dan kebijakan yang mendukung agar pegawai dapat menjaga produktivitas dan kesejahteraan secara optimal dalam model *Work from Home*.

Evaluasi kinerja digambarkan pada grafik berikut:



Grafik 1. Kinerja Kepesertaan

(Sumber. Laporan Manajemen Kepesertaan Kantor Wilayah Jawa Timur 2020)

Pada grafik di atas dapat kita lihat kinerja kepesertaan aktif maupun akuisisi mengalami penurunan di banding tahun 2019. Hal ini tersebut merupakan dampak menurunnya aktivitas ekonomi dan pemutusan hubungan kerja (PHK) besar-besaran akibat dampak pandemi COVID-19, dan hal ini merupakan tantangan utama bagi BPJamsosstek untuk mempertahankan kepesertaan aktif.

Sedangkan untuk WAO (*Work at Office*, aturan pada BPJS Ketenagakerjaan pada aturan pemerintah dikenal dengan WFO) selaras dengan Aturan sistem kerja terbaru mengenai *Work From Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO) sebagaimana SE Menpan RB Nomor 24 Tahun 2021. Dengan aturan **Sektor Esensial Wilayah Jawa dan Bali. PPKM Level 4 dan 3**: Maksimal 50 persen WFO bagi pegawai yang telah divaksinasi. **PPKM Level 2**: Maksimal 75 persen WFO bagi pegawai yang telah divaksinasi. **PPKM Level 1**: Maksimal 100 persen pegawai WFO. Berdasarkan informasi yang didapat dan diedarkan pada tanggal 13 Juni 2022, Kabupaten Pasuruan kembali masuk Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Level 3, dikarenakan vaksinasi dosis kedua yang belum memenuhi target. Dengan diberlakukannya Level III, Ketua Satgas Penanganan Covid-19 Kabupaten Pasuruan langsung mengeluarkan Surat Edaran (SE) tentang PPKM Level 3 Covid-19 pada hari

yang sama saat pemberlakuan kebijakan itu.

Selama pandemi, kinerja dengan model kerja *Work at Office* (bekerja di kantor) mengalami perubahan yang signifikan. Meskipun banyak perusahaan menerapkan protokol kesehatan yang ketat untuk melindungi kesejahteraan karyawan, beberapa tantangan muncul dalam menjaga produktivitas. Interaksi langsung di kantor memungkinkan kolaborasi yang lebih spontan, tetapi adanya pembatasan fisik dan potensi risiko penularan virus dapat menghambat efektivitas tim. Pegawai mungkin juga menghadapi perjalanan yang sulit akibat pembatasan mobilitas, yang dapat berdampak pada keterlambatan dan kelelahan. Namun, bagi sebagian orang, lingkungan kerja kantor tetap memberikan struktur yang diperlukan dan memisahkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan studi kasus pada BPJamsostek Cabang Pasuruan Pandaan yang telah melakukan penerapan *Work At Office* (WAO) dan *Work From Home* (WFH) di Era Pandemi Covid-19 maka penelitian ini memfokuskan pada capaian kinerja pegawai dengan penerapan *Work at Office* (WAO) dan *Work From Home* (WFH).

TINJAUAN LITERATUR

Work From Home merupakan bagian dari konsep *telecommuting* atau bekerja jarak jauh, istilah ini telah dikenal sejak tahun 1970-an sebagai upaya dalam mengatasi kemacetan lalu lintas yang dialami dari perjalanan pulang-pergi setiap hari. *Telecommuting* bukan merupakan hal baru dalam dunia kerja, walaupun demikian konsep awal tersebut diberlakukan dalam kondisi normal, bukan karena pandemi seperti saat ini. Akhir abad 20 konsep bekerja jarak jauh mulai mendapat perhatian berbagai pihak, seiring dengan kemunculan teknologi komunikasi dan komputer pribadi. Istilah *telecommuting* atau "*telework*" makin dikenal pada tahun 80-an ketika para pekerja diberi kesempatan untuk menyelesaikan tugas dari rumah dibandingkan dengan datang langsung ke kantor (Potter, 2003). Pada saat itu, penerapan pekerjaan

Work From Home merupakan bagian dari konsep *telecommuting* atau bekerja jarak jauh, istilah ini telah dikenal sejak tahun 1970-an sebagai upaya dalam mengatasi kemacetan lalu lintas yang dialami dari perjalanan pulang-pergi setiap hari. *Telecommuting* bukan merupakan hal baru dalam dunia kerja, walaupun demikian konsep awal tersebut diberlakukan dalam kondisi normal, bukan karena pandemi seperti saat ini.

Beragam pengertian dapat ditemui dalam literatur, tetapi sepertinya pengertian oleh Huuhtanen (1997) yang relatif mudah dipahami, yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (pegawai, pekerja mandiri, pekerja rumahan) secara khusus, atau hanya waktu tertentu, pada sebuah lokasi jauh dari kantor, menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja. Ditambahkan oleh Konradt, Schmook, dan Malecke (2000), bahwa bekerja jarak jauh dimaksudkan sebagai cara bekerja dalam sebuah organisasi yang dilaksanakan sebagian atau seluruhnya di luar kantor konvensional dengan bantuan layanan telekomunikasi dan informasi (DeRossette, 2016).

Pengamatan sekilas menunjukkan bahwa pemahaman bekerja jarak jauh

setidaknya menyangkut 4 (empat) hal yaitu:

- (i) pilihan tempat kerja, yang mengacu pada penghematan waktu/jarak fisik(*tele*);
- (ii) sebagian atau substitusi total dari penglaju (*commute*) harian;
- (iii) intensitas aktivitas bekerja jarak jauh, yang mengacu pada kekerapan dan lamanya waktu;
- (iv) ketersediaan teknologi komunikasi dan informasi(Mungksa,2020).

Bentuk yang paling mudah dikenali dari bekerja jarak jauh adalah bekerja dari rumah (*home-basedtelecommuting*) dan bekerja dari kantor cabang (*center-based telecommuting*). Seperti namanya, bekerja dari rumah menunjukkan lokasi kerja di rumah dengan berkomunikasi ke kantor, sementara bekerja dari kantor cabang/satelit menunjukkan lokasi bekerja bukan di rumah tapi di kantor yang terdekat dari rumah. Menggunakan perspektif transportasi, bekerja dari rumah mengurangi sepenuhnya perjalanan penglaju, sementara bekerja dari kantor cabang hanya mengurangi jarak perjalanan (Asgari,2015).

Teo dkk.(1998) menggambarkan bekerja jarak jauh sebagai menyelesaikan tugas jauh dari lokasi kantor reguler setidaknya satu sampai dua hari per minggu. Perlu juga diingat bahwa bekerja jarak jauh tidak perlu melibatkan bekerja di rumah, tetapibisa juga termasuk memanfaatkan pusat bekerja jarak jauh (*teleworkcenter*), berlokasi di luar rumah dan kantor reguler.

Penelitian pada tahun 2001, *The International Telework Associationand Council ITAC-2* menemukan bahwa bekerja jarak jauh dapat dilakukan di rumah, jalan, lokasi pelanggan, atau kantor satelit (cabang). Sebagai tambahan, beberapa penelitian mengemukakan bahwa bekerja jarak jauh mengarah pada substitusi sebagian atau seluruhnya dari penglaju harian (Nilles, 1988; Mokhtarian, 1991; Sampath dkk., 1991; Handy dan Mokhtarian, 1995; Walls dan Safirova, 2004).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja menurut Simamora (dikutip Riani, 2013:61) adalah tingkat dimana seseorang mencapai persyaratan pekerjaan. Dan kinerja menurut As'ad adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi, kompetensi, dan kompensasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*), faktor motivasi (*motivation*) dan kompensasi (*compensation*).

Penilaian kinerja atau prestasi kerja adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai. Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka (Prawirosentono, 2000:231). Penilaian kinerja dapat dilakukan perseorangan ataupun per kelompok atau divisi usaha dengan

maksud untuk mencapai target kinerja organisasi secara bersama-sama, penilaian kinerja perorangan biasanya terkait dengan kenaikan gaji, bonus dan promosi. Oleh karena itu penilaian prestasi kerja harus dilakukan dengan baik, tertib dan benar sesuai dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi secara objektif, karena penilaian kinerja dapat membantu meningkatkan motivasi berprestasi dan meningkatkan loyalitas para personil organisasi yang ada didalamnya, tentunya hal ini akan menjadi keuntungan bagi organisasi itu sendiri.

METODE PENELITIAN

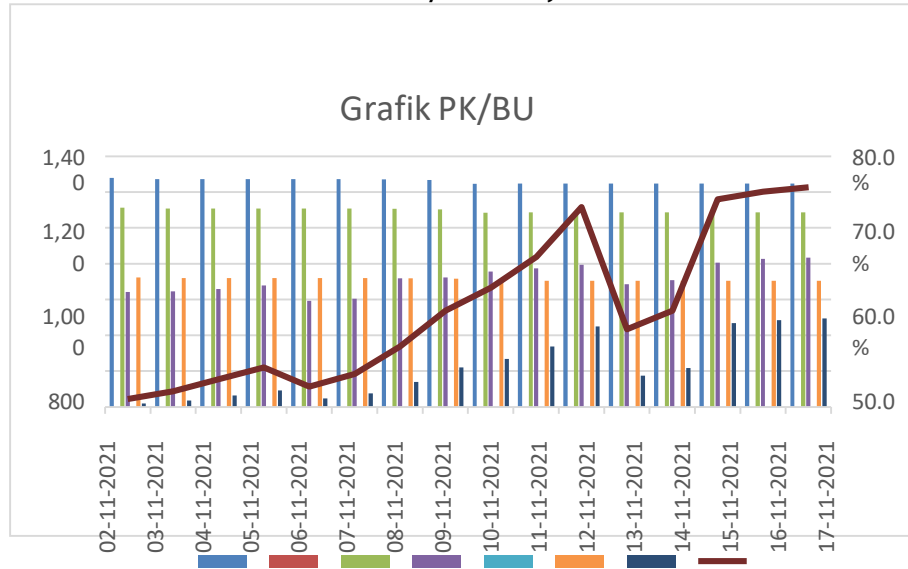
Dalam penelitian kualitatif, data yang dikumpulkan memiliki sifat deskriptif dan mendalam, yang memungkinkan peneliti untuk memahami kompleksitas suatu fenomena dengan lebih mendalam. Berikut adalah beberapa jenis data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Wawancara: Wawancara adalah metode utama dalam penelitian kualitatif. Peneliti mengajukan pertanyaan kepada responden atau partisipan penelitian secara langsung, hal itu memungkinkan mereka untuk berbagi pandangan, pengalaman, dan pemahaman mereka tentang kinerja BPJamsostek Pandaan.
2. Observasi: Observasi melibatkan pengamatan langsung peneliti terhadap situasi atau lingkungan yang berkaitan dengan topik penelitian. Observasi bisa dilakukan secara partisipatif (peneliti terlibat aktif dalam situasi yang diamati) atau non-partisipatif (peneliti hanya mengamati tanpa intervensi langsung). Observasi membantu peneliti untuk memahami kinerja dan perilaku BPJamsostek Pandaan selama masa era pandemi covid-19 yang lebih dalam.
3. Dokumen dan Arsip: Data dari dokumen dan arsip termasuk surat, laporan, catatan, rekaman audio/video, dan bahan tertulis lainnya. Peneliti menganalisis dokumen ini untuk memahami perubahan, dan pandangan terhadap kinerja BPJamsostek Pandaan selama masa era pandemi covid-19.

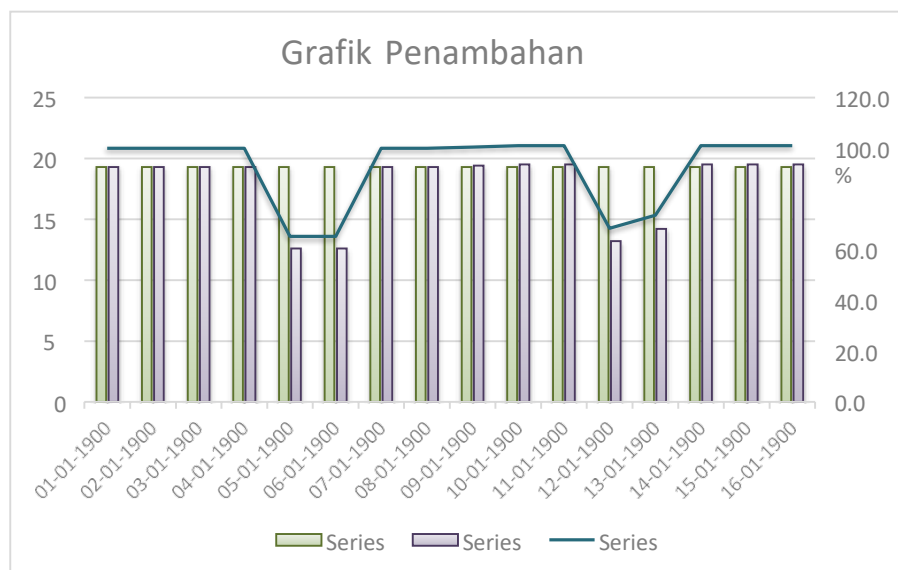
HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemberlakuan WFH dan WAO pada BPJamsostek Cabang Pasuruan Pandaan tidak mengalami kendala pada kinerja yang berkaitan dengan kepesertaan. Dapat terlihat pada Grafik 4.1 yang menjelaskan bahwa terlihat adanya kenaikan jumlah presentasi yang signifikan pada tanggal 12, 15, dan 17 November 2022.

Pada Tabel 2 Capaian Kinerja Penambahan Peserta PK/BU juga terdapat peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah beradaptasi terhadap situasi pandemi dengan penerapan sistem WFH dan WAO.

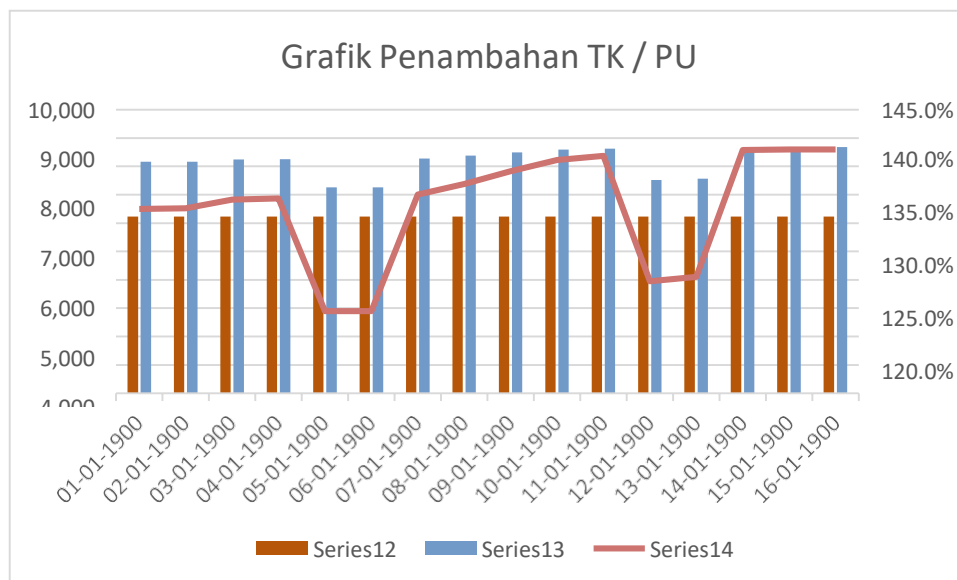


Grafik 2. Grafik Pemberi Kerja/Badan Usaha Aktif PK/BU



Grafik 3. Grafik Penambahan

Pada Capaian kinerja hasil *Monitoring* penambahan TK PU target tercapai lebih dari 100%. seperti yang terdapat pada grafik 3. berikut:



Grafik 4. Grafik Penambahan TK/PU

Meskipun tahun 2021 dihadapkan pada situasi pandemi dan penerapan WFH dan WAO, tetapi Kepesertaan pada TK PU Aktif terdapat peningkatan. Pertumbuhan yang meningkat dengan didukung karena kesiapan infrastruktur, implementasi kewenangan pengawasan dan pemeriksaan, kanal layanan yang semakin luas, *brand image* yang mulai sudah dikenal masyarakat, kolaborasi dengan lembaga pemerintahan dan mitra strategis, serta penguatan *relationship* dengan peserta.

Kondisi penurunan kepesertaan aktif sempat terjadi pada tahun 2020 dampak awaldari adanya pandemi Covid-19 yang menyebabkan tidak maksimalnya proses akuisisi kepesertaan di setiap segmen serta kurang optimalnya mempertahankan retensi TK aktif.

KESIMPULAN

Pelaksanaan *Work at Office* (WAO) dan *Work From Home* (WFH) di kantor BPJamsostek Pasuruan Pandaan selama PPKM sesuai dengan situasi Kondisi yang sedang terjadi dimasa Pandemi. seperti yang telah dilaksanakan oleh BPJamsostek Pandaan, ketika WAO Instansi harus memperhatikan aturan yang berlaku begitu pun dengan WFH. Pada saat penerapan WAO harus sesuai dengan Protokol kesehatan dan sedangkan penerapan WFH dengan *teleconference*, tetap diadakan *Morning Briefing*.

Capaian kinerja pegawai BPJamsostek Pasuruan Pandaan dengan penerapan *Work At Office* (WAO) dan *Work From Home* (WFH), terdapat beberapa indikator

kinerja yang mengalami peningkatan. diantaranya: kualitas, kuantitas, pemanfaatan waktu, kerja sama dan tanggung jawab. dan terdapat empat Poin yangmendapat nilai 100% sangat setuju. Diantaranya: Kuantitas, Pemanfaatan Waktu, Kerja sama dan Tanggung Jawab. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah mampu beradaptasi dengan situasi pandemi.

SARAN

Berdasarkan Hasil Kuesioner dan Wawancara, diharapkan Pimpinan tetap meningkatkan lagi kinerja karyawan walaupun hasilnya sudah baik. Salah satunya dengan memberikan inovasi baru atau menciptakan suatu kreativitas Baru dan menarik. Untuk para Karyawan/Peserta BPJamsostek harus lebih aktif lagi dalam mencaridan memberi informasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, R. (2014). Pengaruh Skeptisme Profesional, Kepatuhan pada Kode Etik, dan Independensi terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada BPKP perwakilan Sumatera Utara). Artikel Skripsi.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asri Laksmi, R. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Atkinson, P. A., & Delamont, S. (2011). *SAGE Qualitative Research Methods* (Vol. 4). Singapore: SAGE Publication Ltd.
- Basri, A. F. M., & Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Budhiekusuma, N. P., Hadi, S. P., & Winarno, W. W. (2017). Peluang Pemanfaatan Telecommuting dalam Pemerintahan di Indonesia. *Jurnal Pekommas*, 2(2), Oktober 2017.
- Bungin, B. (2006). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Dale, T. (2002). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja* (cetakan kelima). Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Herdiansyah, H. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Higa, K., & Wijayanayake, J. (1998). *Telework in Japan: Perception and Implementation*. Tokyo Institute of Technology. Overmyer (2011).
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marihot Tua, E. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah
Volume 6 Nomor 7 (2024) 5926 – 5934 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v6i7.4206

- Mathis, R., & Jackson, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moleong, L. J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran. *Bappenas Working Papers*, 3(1).
- Prawirosentono, S. (2000). *Manajemen Operasi-Analisis dan Studi Kasus* (Edisi 2). Jakarta: Bumi Aksara.
- Raco, J. R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Sarosa, S. (2012). *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia TBK (Regional Sales Manado). *Journal Acta Diurna*, 3(4).
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.