

## DAMPAK KEBIJAKAN WORK FROM HOME TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN LOWOKWARU KOTA MALANG

Oktria Ayu Mega Cintya<sup>1</sup>, Afifuddin<sup>2</sup>, Agus Zainal Abidin<sup>3</sup>

Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang

Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

E-mail: [oktriaayumegacintya@gmail.com](mailto:oktriaayumegacintya@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mendeskripsikan kebijakan Work From Home terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dikantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang (2) untuk mendeskripsikan dampak Work From Home terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dikantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Metode penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif kualitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan peristiwa yang terjadi dilapangan, pada pengumpulan data yang akan dilakukan dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini 1) kebijakan Work From Home di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang ini dilakukan sesuai dengan arahan langsung oleh Kepala Kantor Kecamatan dilaksanakan Berdasarkan Surat Edaran Walikota Nomor. 18 Tahun 2020 tentang Tata Normal Baru Produktif dan Aman Covid-19 bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) atau Karyawan/Karyawati BUMD yang menyebutkan bahwa pegawai kantor tidak diwajibkan untuk melaksanakan WFH, tetapi jika ada pegawai yang melaksanakan WFH ada beberapa sistem yang harus diikuti diantaranya yaitu jadwal yang tidak menentu, mempunyai waktu jam kerja yang fleksibel, dan laporan hasil pencapaian kinerja, 2) Pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru yang melaksanakan Work From Home/bekerja dari rumah harus menyerahkan prosedur atau laporan hasil pencapaian kerja yang jelas dan rinci selama dirumah, karena laporan akan dijadikan indikator dalam memantau pegawai kantor yang melakukan Work From Home agar berjalan dengan baik, 3) dampak dari kebijakan Work From Home yang dialami oleh Kantor Kecamatan Lowokwaru ada dua yaitu dampak yang diharapkan dan tidak diharapkan, salah satu dampak yang diharapkan yaitu pegawai lebih bisa menambah ilmu wawasan dengan sering mengikuti kegiatan webinar, terhindarnya dari wabah virus covid-19 sedangkan dampak yang tidak diharapkan yaitu turunnya motivasi kerja pegawai karena faktor dari lingkungan pekerjaan dan proses dalam bekerja.

Kata Kunci: Dampak, Work From Home, Produktivitas Kerja Pegawai

### Pendahuluan

Work From Home atau bekerja dari rumah adalah Perubahan sistem kerja sebagai salah satu kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah dalam upaya pencegahan virus Covid-19 yang semakin meluas di Indonesia saat ini. Work From Home merupakan salah satu bentuk dari *flexible working*, yaitu sebuah konsep sistem kerja jarak jauh. Kebijakan ini terdapat didalam surat edaran Menteri PAN-RB N0.19 Tahun 2020 tentang penyesuaian sistem kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam upaya pencegahan Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Himbauan dari Presiden Indonesia Joko Widodo pada konferensi pers di Istana Bogor Jawa Barat (15 Maret 2020) ini bertujuan untuk meminimalisir penyebaran Virus Covid-19 yang

masyarakat diminta untuk belajar dari rumah, beribadah dari rumah, dan melakukan kegiatan apapun dirumah. Menteri pendidikan Nadiem Makariem juga menghimbau kepada seluruh para pekerja dan guru terkait penghentian sementara aktivitas pembelajaran di sekolah maupun di universitas yang terdampak virus Covid-19 agar melakukan belajar mengajar dari rumah melalui teknologi aplikasi. Kebijakan ini terdapat didalam surat edaran Menteri PAN-RB N0.19 Tahun 2020 tentang penyesuaian sistem kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam upaya pencegahan Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Sejak pandemi virus covid-19 ini telah merajalela di dunia, dirumah saja adalah pilihan yang tepat untuk semua orang dikarenakan harus menjaga jarak atau *physical distancing* dengan sesama. Work From Home (WFH) atau bekerja dari rumah sudah

menjadi aturan baru yang harus dilaksanakan oleh para pekerja di seluruh Indonesia yang terdampak virus ini. Melihat perkembangan terakhir virus Covid-19 ini kebijakan WFH masih diberlakukan sampai kondisi sudah membaik dan memungkinkan untuk para pegawai kembali bekerja secara tatap muka. Salah satu dampak dari kebijakan WFH ini diantaranya dapat menghilangkan motivasi kerja terhadap para pegawai karena keharusan bekerja dari rumah atau WFH.

Dampak WFH dapat berupa hal positif maupun negatif. Salah satu dampak positif dari WFH ialah tingkat kepuasan para pekerja meningkat karena dapat menyelesaikan tugas-tugas lebih cepat sehingga kepuasan pekerja terhadap kantor akan meningkat dengan sendirinya. Adapun dampak negatif yang ditimbulkan oleh WFH seperti masyarakat yang kurang puas dengan pelayanan yang diberikan oleh Kantor karena sistem yang telah berubah, yang awalnya bekerja secara langsung di Kantor menjadi Bekerja dari rumah begitupun dengan pelayanannya kepada masyarakat.

## **Tinjauan Pustaka**

### **A. Dampak**

Dampak adalah sesuatu yang timbul akibat adanya kejadian yang ada dalam masyarakat yang menghasilkan perubahan positif maupun negatif terhadap kelangsungan hidup. Adapun pengaruh positif dalam dampak akan membawa perubahan yang lebih baik, sedangkan pengaruh yang negatif

akan membawa pada perubahan yang lebih buruk dari sebelumnya. Dampak menurut Waralaha Cristo (2008) adalah sesuatu yang diakibatkan oleh sesuatu yang dilakukan, dapat berupa dampak positif maupun negatif atau pengaruh kuat yang mendatangkan akibat baik itu positif maupun negatif. Dampak merupakan akibat atas adanya pengaruh yang datang dari dalam maupun dari luar.

### **B. Work From Home**

Work From Home menurut (Mustajab, dkk., 2020) adalah perubahan dalam organisasi dalam memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan melarang mereka untuk bekerja di kantor secara tatap muka serta berkumpul di ruangan kerja, sehingga karyawan harus bekerja dari rumah secara individu. Hal ini yang dinamakan dengan Work From Home (WFH) atau bekerja dari rumah. Saat ini work from home merupakan strategi yang dianut oleh berbagai organisasi dan memberikan manfaat bagi organisasi dan institusi pendidikan. Penerapan work from home di Indonesia juga dikatakan bukan lah organisasi yang bekerja dari budaya, namun agar berkurangnya virus Covid-19 maka pengambilan keputusan oleh manajer harus

menerapkan kebijakan WFH untuk menjaga keproduktivitasan pegawai. Sebagian informan yang mempunyai akses tempat tinggal yang cukup jauh, WFH sangat lah mendukung untuk menjaga produktivitas karena pengurangan biaya dan transportasi yang signifikan (de Vos, Meijer & Van Ham dalam Mustajab, dkk. 2020).

### **C. Produktivitas Kerja Pegawai**

Produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai output atau keluaran dari suatu proses yang melatarbelakanginya. Secara umum istilah produktivitas diartikan sebagai hubungan hasil yang nyata dengan fisik dengan maksud yang sebenarnya. Dalam memproduksi barang-barang dan jasa-jasa, produktivitas juga bisa diartikan sebagai tingkatan efisiensi dan memperlihatkan cara-cara pemanfaatan yang baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang (Sinungan, 2009).

Menurut (Komaruddin 1992), produktivitas merupakan sikap yang mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini bisa lebih baik dari yang kemaren dan hasil kerjanya harus lebih bermutu dan banyak dibandingkan dengan hasil kerja hari ini. Sedangkan menurut Tohardi (Sutrisno, 2009) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan sikap mental, yang artinya sikap mental yang mencari perbaikan terhadap suatu yang ada.

Whitmore (Sedarmayanti, 2009) mengemukakan bahwa produktivitas bisa dikatakan sebagai suatu tolak ukur atas penggunaan sumber daya dalam organisasi yang juga dinyatakan sebagai output atau keluaran yang dapat dicapai dengan sumber daya yang telah digunakan. Definisi lain juga menjelaskan bahwa produktivitas yaitu bagaimana meningkatkan atau menghasilkan hasil barang atau jasa dengan cara memanfaatkan sumber daya secara efisien (Paul Mali, Sedarmayanti 2009). Oleh karena itu produktivitas sering sekali diartikan sebagai rasio antara masukan dan keluaran dalam waktu tertentu.

## **Metode Penelitian**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah Deskriptif dengan menggunakan pendekatan Kualitatif dan menggunakan strategi studi kasus. Menurut Bogdan dan Taylor, sebagaimana yang dikutip oleh Lexy J. Moleong menjelaskan bahwa penelitian kualitatif dengan metode dekskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada dan untuk membuat penggambaran secara sistematis dan kurat mengenai fakta dan sifat populasi atau daerah tertentu.

### **Fokus Penelitian**

Adapun fokus penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- 1) Memfokuskan terhadap terlaksananya kebijakan Work From Home yang baik dan tertib terhadap produktivitas kerja pegawai dikantor Kecamatan Lowokwaru kota Malang
- 2) Memfokuskan terhadap dampak Work From Home terhadap produktivitas kerja pegawai dikantor kecamatan Lowokwaru kota Malang.

#### **Lokasi dan Situs Penelitian**

Peneliti menentukan untuk lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kota Malang. Sedangkan situs penelitiannya peneliti memilih di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang

#### **Jenis dan Sumber Data**

Berdasarkan sumbernya, data penelitian dikelompokkan menjadi dua jenis, yakni data primer dan data sekunder.

- a) Data primer  
Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber utama melalui prosedur dan teknik pengambilan data yang berupa interview, observasi, maupun penggunaan instrumen pengukuran yang dirancang sesuai dengan tujuannya. dan yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah :
  - 1) Kepala Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang
  - 2) Staff atau pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang
  - 3) Masyarakat yang membutuhkan pelayanan
- b) Data sekunder  
Data sekunder adalah data yang diperoleh atau bersumber dari instansi pemerintah terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu berupa dokumen, foto, rekaman, video dan lainnya.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara/Interview
2. Observasi
3. Dokumentasi

#### **Instrument Penelitian**

Instrument yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah peneliti sendiri, pedoman wawancara, catatan lapangan serta alat pendukung lainnya untuk melakukan wawancara, seperti: alat perekam, kamera, alat tulis, dan lain-lain.

#### **Teknik Analisis Data**

Proses analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, ialah:

1. Reduksi Data
2. Penyajian Data
3. Kesimpulan atau Verifikasi

#### **Keabsahan Data**

Dalam penelitian ini Keabsahan data ditentukan menggunakan kriteria kredibilitas. Untuk mendapatkan data yang akurat dan relevan, maka peneliti harus melakukan pengecekan keabsahan data penelitian dengan cara sebagai berikut:

1. Perpanjangan pengamatan  
Peneliti melakukan penelitian dilapangan sampai kejenuhan pengumpulan data tercapai. Kepercayaan data yang dikumpulkan dapat mengalami peningkatan jika peneliti melakukan perpanjangan pengamatan karena dengan perpanjangan pengamatan ini, peneliti harus mengecek ulang apakah data-data yang telah diberikan sesuai atau tidak, jika ternyata data yang diberikan tidak benar maka peneliti harus melakukan pengamatan kembali secara mendalam dan lebih luas sampai mendapatkan data yang benar-benar valid dan sudah pasti kebenarannya.
2. Ketekunan Pengamatan  
Ketekunan dalam penelitian merupakan hal yang susah, upaya dalam meningkatkan ketekunan berarti harus melakukan pengamatan secara detail dan meyeluruh. Karena dengan upaya ini data yang pasti benar dan urutan peristiwa akan dapat dicerna dan direkam secara sistematis. Meningkatkan ketekunan bisa diibaratkan dalam mengkoreksi soal ujian, harus benar-benar teliti dan tahu apakah ada yang salah atau tidak.

#### **Hasil Penelitian Dan Pembahasan** **Profil Kecamatan Lowokwaru**

Lowokwaru adalah sebuah kecamatan di Kota Malang, Jawa Timur. Kecamatan ini di sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Karangploso, sebelah timur dengan Kecamatan Blimbing, selatan dengan Kecamatan Klojen dan barat dengan Kecamatan Dau. Daerah ini memiliki suhu minimum 20 C dan maksimum 28 C dengan curah hujan rata-rata 2.71 mm. Kecamatan Lowokwaru terletak di posisi barat daya kota Malang yang merupakan lokasi dataran tinggi, dimana ketinggiannya 460 m dari permukaan laut. Wilayah Kecamatan Lowokwaru dipenuhi dengan kampus baik kampus negeri seperti Universitas Brawijaya, Universitas Negeri Malang, Universitas Islam Negeri; maupun kampus swasta seperti : Universitas Muhammadiyah Malang, Universitas Islam Malang, Institut Nasional Malang, STIE Malang Kucecwaru dan STIEKMA.

### **A. Dampak Kebijakan *Work From Home* terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru kota Malang**

Kebijakan *Work From Home* merupakan suatu istilah bekerja dari jarak jauh atau bekerja dari rumah, jadi pegawai tidak perlu lagi untuk datang ke kantor untuk melakukan pekerjaannya. Adapun kegiatan WFH yang dilakukan dirumah antara ,lain yaitu bekerja, belajar, dan kegiatan-kegiatan lainnya seperti kegiatan keagamaan yang dilakukan dari rumah masing-masing. *Work From Home* menurut (Simarmata,2020) merupakan kegiatan mengerjakan pekerjaan dari rumah karyawan itu sendiri. Artinya pekerjaan karyawan tersebut bisa dikerjakan dirumah karena adanya hal yang membuat karyawan tidak diperkenankan untuk datang ketempat kerja.

Kebijakan WFH di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang ini dilakukan sesuai dengan arahan langsung oleh Kepala Kantor Kecamatan dilaksanakan Berdasarkan Surat Edaran Walikota Nomor. 18 Tahun 2020 tentang Tatanan Normal Baru Produktif dan Aman Covid-19 bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) atau Karyawan/Karyawati BUMD yang menyebutkan bahwa pegawai kantor tidak diwajibkan untuk melaksanakan WFH, tetapi jika ada pegawai yang melaksanakan WFH ada beberapa sistem yang harus diikuti diantaranya yaitu jadwal yang tidak menentu, mempunyai waktu jam kerja yang fleksibel, dan laporan hasil dari pencapaian kinerja pegawai.

#### 1. Jadwal tidak menentu

Pada Tahun 2021 dibulan Februari Kepala Kantor Kecamatan telah mengesahkan kepada seluruh karyawan tentang kebijakan *Work From Home* dan telah disepakati bahwasanya kebijakan WFH dilaksanakan tergantung dengan masing-masing kepala bagian yang artinya apabila ada bagian yang ingin melaksanakan WFH dipersilahkan. Hal ini dikarenakan ada bagian yang memang harus bekerja di kantor secara langsung bertatap muka dengan karyawan yang lain.

#### 2. Jam Kerja Fleksibel

Kasus virus Covid-19 di Indonesia semakin meninggi, Pemerintah menghimbau kepada seluruh perkantoran agar menerapkan jam kerja yang fleksibel kepada seluruh pegawainya guna untuk mengatasi penyebaran virus Covid-19 di Indonesia yang semakin meluas. Para pegawai kantoran agar dipersiapkan untuk *flexible working*, ada yang bekerja dari rumah dan ada yang bekerja di kantor. Pemerintah pun sudah menghimbau kepada seluruh pegawai meskipun

melaksanakan jam kerja yang fleksibel, protokol kesehatan agar harus tetapi dipatuhi demi keselamatan dan kenyamanan bersama.

Berdasarkan hasil kewenangan dari Kepala Kantor Kecamatan disebutkan bahwa agar pelayanan tetap berjalan baik maka fleksibel saja, jika ada pegawai yang melakukan WFH maka harus ada yang tetap bekerja di bagian pelayanan walaupun secara jadwal tidak menentu. Tidak ada kewajiban atau keharusan bagi pegawai untuk bekerja di Kantor atau bekerja dari rumah, tergantung dari orang yang bersangkutan. Para informan laki-laki maupun perempuan telah mengakui bahwa sistem kerja dari kebijakan WFH ini memberikan kebebasan dalam mengatur waktu bekerja, mereka tidak harus mengikuti aturan-aturan dimulai dan berakhirnya jam kerja seperti biasanya yang berlaku dikantor.

Hal ini dapat memberikan hasil yang baik karena mereka mendapatkan waktu secara fleksibel yang dapat menentukan jam kerja sesuai dengan yang mereka butuhkan. Selain itu waktu jam kerja mereka tidak berpengaruh terhadap gaji yang diterima asalkan para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan harapan, tidak melanggar aturan-aturan yang telah diberika oleh atasan, selalu on time bekerja meskipun bekerja dari rumah yang secara tidak langsung pekerjaan mereka bisa lebih santai dibandingkan dengan pegawai yang bekerja dari kantor secara langsung dan berhadapan dengan masyarakat yang membutuhkan pelayanan di Kantor. Sama halnya dengan yang dikatakan oleh Eraso & Garces (2020), bahwa bekerja jarak jauh memfasilitasi fleksibilitas dan mengurangi mobilitas. Menurut Mungksa, (2020) Adapun manfaat dari bekerja jarak jauh ialah pegawai dapat mengendalikan jadwal kerja dan suasana kerja, sehingga menjadi fleksibel.

#### 3. Laporan hasil Pencapaian Kinerja

Dalam pelaksanaan *Work From Home* di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang bapak Imam Badar, SE, M.Si Selaku Camat memberikan arahan-arahan kepada kepala bagian agar tetap selalu memantau anggotanya yang melakukan WFH. Para pegawai yang melakukan pun harus memberikan hasil laporan kinerja selama ia bekerja dari rumah agar implementasi dari kebijakan *Work From Home* ini berjalan sesuai dengan arahan dan mendapatkan hasil yang maksimal untuk kantor dan masyarakat yang membutuhkan pelayanan.

Laporan hasil pencapaian kerja para pegawai merupakan indikator untuk memantau para pegawai yang melaksanakan WFH. Selain itu laporan tersebut setiap harinya selalu diminta oleh atasan untuk melihat produktivitas kerja mereka selama dirumah, laporan tersebut akan di nilai dan disimpan sebagai bukti bahwa pegawai telah benar-benar melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik mungkin. Akan tetapi meskipun beberapa pegawai yang melakukan WFH, sebagian pegawai yang tetap bekerja dikantor pun selalu dipantau oleh atasan. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Laode MUH. Arif Mahendra ST,MM Selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian yang mempunyai tugas setiap hari yaitu penataan persiapan pelaksanaan kerumah tanggaan, kehumasan, protokol, hal-hal umum dan sampai hal-hal yang tidak umum. Bagian ini tidak pernah santai, karena pekerjaan yang seharusnya memang dikerjakan secara langsung dikantor.

#### **B. Dampak *Work From Home* terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang**

Adanya kebijakan baru tentunya menjadi hal yang harus diterima dan dipatuhi oleh seluruh pegawai kantor, tetapi ada beberapa dampak dari kebijakan *Work From Home* terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dikantor Kecamatan Lowokwaru. Adapun dampaknya sebagai berikut:

##### 1. Melaksanakan bekerja dari rumah/*Work From Home*

*Work From Home* atau bekerja dari rumah adalah melaksanakan pekerjaan yang biasanya dikerjakan dikantor untuk dikerjakan dirumah pegawai tersebut, sehingga tidak harus berangkat ke kantor karena pekerjaan dapat diselesaikan dirumah. *Work From Home* menurut Simarmata, (2021) merupakan kegiatan mengerjakan pekerjaan dari rumah pegawai itu sendiri. Artinya pekerjaan pegawai bisa dikerjakan dirumah karena adanya hal yang membuat pegawai tidak diperkenankan untuk datang ketempat kerja. *Work From Home* merupakan strategi yang dianut oleh banyak organisasi dan memberikan banyak manfaat.

##### 2. Perubahan jadwal kerja

Adanya kebijakan *Work From Home* dikantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang menjadikan jadwal kerja pegawai kantor mengalami perubahan, yang mulanya libur hanya hari minggu menjadi hadir sesuai jadwal yang ditentukan oleh masing-masing

kepala bidang yang terhitung 3 kali dalam seminggu sejak bulan maret hingga sekarang. Dan terjadi perubahan jam kerja yang mulanya masuk dari jam 8 pagi sampai dengan jam 4 sore menjadi jam 8 pagi sampai jam 2 siang. Akan tetapi dengan adanya perubahan jadwal jam kerja ini tidak menjadikan pegawai kantor menjadi bermalas-malasan untuk melakukan pekerjaannya, namun dengan adanya perubahan jadwal kerja ini lebih menjadikan pegawai lebih bisa memanfaatkan waktu yang lebih sedikit untuk menyelesaikan pekerjaan mereka masing-masing.

##### 3. Terhentinya aktivitas Jumat sehat

Kebijakan *Work From Home* dikantor Kecamatan Lowokwaru telah terlaksana dengan baik dan efektif, akan tetapi ada salah satu aktivitas kantor yang menjadi terhenti sementara yaitu aktivitas jumat sehat yang dilakukan setiap hari jumat yang dimana kegiatan tersebut ialah melakukan kerja bakti bersama-sama, olahraga bersama-sama dan berbagi makanan sesama rekan kerja. Aktivitas jumat sehat ini selalu dinantikan oleh pegawai kantor karena kegiatan ini cukup menyenangkan dan banyak memberikan manfaat baik dari segi badan maupun fikiran.

##### 4. Pelaksanaan rapat beralih secara Virtual

Selain bekerja dari rumah, pelaksanaan rapat yang beralih secara virtual ini merupakan keputusan langsung dari atasan guna untuk mencegah penyebaran virus Covid-19 karena ditakutkan untuk berkerumun. Walaupun pelaksanaan rapat dilakukan secara virtual, tidak menjadikan suasana rapat menjadi buruk melainkan hasil dari rapat secara virtual menjadi lebih baik karena fokus dalam berdiskusi dan bertukar pendapat yang dikarenakan atasan memberikan arahan agar rapat secara virtual ini bisa lebih baik dari rapat-rapat seperti biasanya yang dilakukan secara tatap muka ditempat kerja. Oleh karena itu pelaksanaan rapat secara virtual ini dianggap baik oleh kantor Kecamatan Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

##### 5. Berkurangnya bonus atau reward pegawai karena jam kerja yang berkurang

Jam kerja yang berkurang bagi para pegawai mengakibatkan berkurangnya pula bonus atau reward yang biasanya sering diberikan oleh atasan kepada pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik. Selain bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh ada reward atau bonus yang akan diberikan oleh atasan yaitu berupa tambahan gaji atau hadiah-hadiah kecil yang cukup bermanfaat bagi para pegawai

kantor. Hal ini ialah salah satu cara atasan untuk memberikan motivasi dalam bekerja agar pegawai semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

1. Dampak yang diharapkan

Adapun dampak yang diharapkan bagi pegawai antara lain pegawai memiliki banyak waktu untuk dapat mengikuti webinar dan menambah banyak wawasan baru, pegawai memiliki kesadaran akan pentingnya agar bisa lebih di teknologi, dan mengikuti perkembangan dari kemajuan teknologi informasi maupun komunikasi. Pegawai mendapat kesempatan untuk bisa lebih beristirahat di rumah, dan mengurangi teridentifikasinya wabah.

2. Dampak yang tidak diharapkan

Hal lain yang menjadi dampak yang tidak diharapkan ialah menurunnya tingkat motivasi pegawai dalam bekerja karena seperti yang di katakan oleh bapak Imam Badar, SE, M.Si selaku pak camat bahwasanya bekerja dari rumah tidak ada pengawasan langsung dari atasan seperti bekerja normal seperti biasanya. Hal ini menyebabkan pegawai sering sekali menunda pekerjaan sehingga menimbulkan turunya kinerja pegawai. Sedangkan dampak yang tidak diharapkan antara lain adanya tambahan biaya karena harus membeli kuota internet yang lebih dari biasanya, hilangnya reward karena ditiadaknya kegiatan seperti ahad sehat dan pertemuan bulanan, dan mengontrol pegawai yang bekerja dari rumah cukup sulit.

Dari kebijakan-kebijakan yang ada diatas serta adanya dampak yang tidak diharapkan tidak lantas membuat kinerja para pegawai mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan masyarakat yang membutuhkan pelayanan dikantor dengan segala urusannya dapat diatasi dengan baik sebagaimana diketahui bahwa itu merupakan tanggung jawab dari pihak kantor dan pegawai, serta masyarakat yang harus mendapatkan pelayanan yang baik. Hal ini menandakan bahwasanya tanggung jawab pegawai sebagai tenaga pekerja dapat dilaksanakan dengan sebaik mungkin meskipun sekarang berada disituasi seperti ini

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kebijakan Work From Home di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang ini dilakukan sesuai dengan arahan langsung oleh Kepala Kantor Kecamatan dilaksanakan

Berdasarkan Surat Edaran Walikota Nomor. 18 Tahun 2020 tentang Tatanan Normal Baru Produktif dan Aman Covid-19 bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) atau Karyawan/Karyawati BUMD yang menyebutkan bahwa pegawai kantor tidak diwajibkan untuk melaksanakan WFH, tetapi jika ada pegawai yang melaksanakan WFH ada beberapa sistem yang harus diikuti diantaranya yaitu jadwal yang tidak menentu, mempunyai waktu jam kerja yang fleksibel, dan laporan hasil pencapaian kinerja.

2. Pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru yang melaksanakan Work From Home/bekerja dari rumah harus menyerahkan prosedur atau laporan hasil pencapaian kerja yang jelas dan rinci selama di rumah, karena laporan akan dijadikan indikator dalam memantau pegawai kantor yang melakukan Work From Home agar berjalan dengan baik.
3. Dampak dari kebijakan Work From Home yang dialami oleh Kantor Kecamatan Lowokwaru ada dua yaitu dampak yang diharapkan dan tidak diharapkan, salah satu dampak yang diharapkan yaitu pegawai lebih bisa menambah ilmu wawasan dengan sering mengikuti kegiatan webinar, terhindarnya dari wabah virus covid-19 sedangkan dampak yang tidak diharapkan yaitu turunya motivasi kerja pegawai karena faktor dari lingkungan pekerjaan dan proses dalam bekerja.

## **Saran**

Berdasarkan penelitian diatas maka peneliti memberikan saran antara lain:

1. Memberikan reward yang berbeda dari yang sebelumnya sebagai bentuk motivasi bagi para pegawai demi terjaganya kualitas kerja seperti kuota internet dan pulsa pada staff, ataupun reward dalam bentuk kegiatan yang tidak bisa dilaksanakan secara tatap muka bisa dilaksanakan dengan cara daring/virtual.
2. Perlu adanya regulasi atau aturan-aturan yang lebih jelas terkait dengan standart yang harus dipatuhi oleh para pegawai yang menjalankan kebijakan Work From Home atau bekerja dari rumah guna untuk menghindari terjadinya penurunan kinerja pegawai yang berakibat pada turunya produktivitas kinerja.

## **Daftar Pustaka**

- Aji, R. H. "Dampak Covid-19 pada Pendidikan di Indonesia, Sekolah, Keterampilan, dan Proses Pembelajaran." *Jurnal Sosial & Budaya Syar-i* (2020): 396.
- Angel Belzunegui-Eraso, & Erro-Garcés, A. (2020). *Teleworking in the Context of the Covid-19*

- Crisis. *Sustainability*, 12(3662), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Ashal, R. A. “Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara & Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan.” *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* (2020): 227.
- Cristo, Waralah. *Pengertian Tentang Dampak*. Jakarta: Bandung Alfabeta, 2008.
- Farrell, K. (2017). *Working From Home: A Double Edged Sword*. Royal Society Of Medicine, 1-26.
- Fleksibel. CSIS Commentaries DMRU-020, (March).
- Hardani, Hikmatul, Helmina, Asri, Jumari, Evi, Dhika, Ria, (2020), *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Pustaka Ilmu, Yogyakarta
- Hasanat, D. “The Impact of Corona Virus (Covid-19) on E-Business in Malaysia.” *Asian Journal of Multidisciplinary Studies* (2020): 2.
- Hendytio, M. K. (2020). *Bekerja dari Rumah: Menanam Kultur Kerja*
- Iqbal hasan, *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta:Ghalia Indonesia, (2002)
- Lexy. J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000)
- Mardalis, *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995).
- Mungkasa, O. (2020). *Bekerja dari Rumah (Working From Home / WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19 Bekerja dari Rumah ( Working From Home / WFH ): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19*. *The Indonesian Journal of Development Planning*, IV(2), 126–150.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). *Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity*. *The International Journal Of Applied Business*, 4(1), 13–21. <https://doi.org/10.20473/tijab.V4.I1.2020.13-21>
- Nasution, D. “Pengaruh Bekerja dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP.” *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting* (2020): 11.
- R. M. Simarmata, “Pengaruh Work From Home terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon,” *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial, & Humaniora* (2020): 75.
- Rachmawati, I.N. (2007). *Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif:wawancara*. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 11(1), 35-40.
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2005
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008)
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2002, Cet.XII)
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yuliana, Yuliana. “Corona Virus Diseases (Covid-19): Sebuah Literatur.” *Wellness and Healthy Magazine* (2020): 187.