
**KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANAHAN DAN TATA RUANG KOTA
YOGYAKARTA DI MASA PANDEMI COVID-19 MELALUI
WFH (WORK FROM HOME)**

M.F. Albashori¹, Mursyid² Irine Diana Sari Wijayanti³
Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta^{1,2,3}

mfalbashori@amayogyakarta.ac.id¹, mursyid@amayogyakarta.ac.id²

Abstract

The purpose of this study was to find out 1) the performance of employees during the Covid-19 pandemic at the Yogyakarta Land and Spatial Planning Office, 2) the obstacles in implementing WFH (Work From Home) during the Covid-19 pandemic at the Yogyakarta Land and Spatial Planning Service and 3) the efforts made by the Yogyakarta Land and Spatial Planning Office to analyze the constraints of WFH (Work From Home). The results of the study obtained information that 1) Employee performance in WFH (Work From Home) during the Covid-19 pandemic was good, the quality of work remained the same as before the Covid-19 pandemic with the responsibility, initiative and discipline of employees, because the output targets must still be met same. 2) Constraints experienced include network and time, but do not reduce the quality of employees because any problems that occur will be directly coordinated together in the work group. 3) Efforts are being made to implement SPIP (Government Internal Control System).

Keywords: employee performance, constraints, WFH.

PENDAHULUAN

Dinas Pertanahan dan Tata Ruang mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang pertanahan dan bidang tata ruang, dan sebagian urusan keistimewaan yang ditugaskan di bidang pertanahan dan bidang tata ruang. Kedudukan dari Dinas Pertanahan dan Tata Ruang sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah yang dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Pemerintah daerah merupakan lembaga pelayanan pemerintah yang menjalankan roda pemerintah yang mana sumber legitimasinya berasal dari masyarakat itu sendiri. Oleh karena itu kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepada penyelenggara pemerintah harus diimbangi dengan kinerja yang baik, sehingga pelayanan dapat ditingkatkan dengan secara efektif dan menyentuh pada masyarakat. Sementara pemerintah daerah itu sendiri adalah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab kepada kepala daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintah yang terdiri dari sekretaris daerah, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan, satpol pp dan lainnya sesuai dengan kebutuhan daerah (PP No. 8 Tahun 2003).

Di tahun 2020 ini, dunia digemparkan oleh adanya wabah yang membuat resah seluruh dunia. Wabah ini diakibatkan oleh adanya virus yang bernama Covid-19. Dengan adanya wabah ini, aktivitas di setiap negara menjadi kacau. Selain penurunan pendapatan aktivitas sebagian instansi dan perusahaan juga di batasi, dengan mengutamakan protokol kesehatan. Selain itu instansi dan perusahaan-perusahaan yang diizinkan tetap beroperasi juga dibatasi, tidak semua instansi atau perusahaan diizinkan beroperasi secara bebas. Untuk instansi atau perusahaan yang beroperasi harus mematuhi protokol kesehatan yang ada. Untuk mengatasi hal ini perusahaan membuat pembagian aktivitas kerja pegawainya. Sebagian pegawai yang bekerja di instansi atau perusahaan tersebut ada yang dirumahkan sementara dan ada juga yang bekerja di rumah (*Work From Home*). Setiap instansi atau Perusahaan pasti mempunyai tujuan yang berbeda antara yang satu dengan lainnya. Dalam pencapaian tujuan tersebut, banyak berbagai faktor-faktor yang terlibat dalam pencapaian tersebut. Dalam hal ini faktor yang berpengaruh penting adalah sumber daya manusia.

Sekitar bulan maret 2020 pemerintah Indonesia menyatakan secara resmi adanya pandemi Covid-19 di Indonesia. Maka Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (Kmenpan RB) menerbitkan surat edaran Nomor 34 Tahun 2020 guna mengganti surat edaran Kemenpan RB Nomor 19 Tahun 2020 Tentang Penyesuaian Sistem Kerja selama pandemi Covid-19. Sejak saat itu penyelenggaraan setiap pelayanan masyarakat disesuaikan dengan peraturan Undang-Undang yaitu ssetiap lembaga pemerintah wajib menerapkan sistem kerja *WHO (World health Organization)* dan *WFH (Work From Home)* selama dimasa pandemi Covid-19.

Sistem kerja *WHO (World Health Organization)* dan *WFH (Work Wrom Home)* selama masa pandemi Covid-19 itu sendiri merupakan sistem kerja yang wajib diterapkan oleh semua jenis lembaga pelayanan masyarakat termasuk Organisasi Perangkat Daerah di Dinas Pertanian Dan Tata Ruang Yogyakarta dimana fokus utama dari sistem tersebut adalah untuk menghindari adanya kerumunan guna meminimalisir penyebaran Covid-19. Dan selama sistem kerja ini berlaku pelayanan administrasi masyarakat harus tetap dilakukan tanpa dihilangkan, dihentikan maupun ditunda, namun dengan memberikan jadwal kerja shif baik itu shif harian maupun shif jam kerja sesuai dengan kebijakan pimpinan. Dan pegawai yang mendapatkan jadwal *WFH (Work From Home)* tetap melaksanakan pelayanan dirumah secara daring.

Selama masa pandemi Covid-19 ini, dalam menjalankan sistem kerja seperti yang sudah dijelaskan diatas tentu tidak jarang mendapatkan respon negatif dari sebagian masyarakat yang kurang memahami sistem kerja tersebut, karena pelayanan dengan sistem daring mengandung banyak masalah. Salah satunya pelayanan dengan menggunakan sistem daring tentu tidak semua kalangan masyarakat mengerti proses kerjanya seperti apa, dan tidak semua anggota masyarakat mempunyai HP android maupun komputer. Maka sudah pasti sebagian masyarakat masih melakukan kunjungan langsung ke kantor untuk keperluan tertentu.

Untuk itu masyarakat yang akan melakukan kunjungan di kantor dinas dimasa pandemi Covid-19 harus mengikuti dan mematuhi protokol kesehatan yang di anjurkan pemerintah seperti 3M (mencuci tangan, Menjaga jarak, dan Memaikai masker) guna mengurangi penyebaran Covid-19, apalagi pada situasi ini sebagian wilayah DIY memasuki zona merah.

Beberapa para ahli menjelaskan Dingel dan Neiman (2020) mendefinisikan bahwa pekerjaan tidak mungkin bisa dilakukan dari rumah. Mangkunegara (2015:67), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pernyataan yang dipaparkan Nawawi dengan Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Menurut Simanjutak (2015:131) kinerja karyawan merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Perusahaan yang mempunyai kinerja karyawan yang baik, akan mudah untuk mencapai tujuannya. Alasan kemudahan dalam mencapai tujuannya adalah karena perusahaan tersebut akan dapat bekerja sama dengan karyawannya secara optimal dalam mencapai tujuan tersebut. Perusahaan di masa pandemi ini tentu membutuhkan kinerja karyawan yang baik.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kinerja kegawai dan kendala dimasa pandemi Covid-19 di Dinas Pertanaha Dan Tata Ruang Yogyakarta dan untuk mengetahui upaya-upaya yang di lakukan oleh Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Yogyakarta untuk menganalisis kendala *WFH (Work From Home)*.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. maka dalam hal ini dinyatakan kinerja karyawan dapat mendorong semangat para karyawan, maka dari itu pimpinan harus selalu berusaha memperhatikan bawahannya agar kinerja karyawannya berjalan dengan baik tanpa kendala. Kinerja memiliki beberapa pengertian sendiri-sendiri, pengertian kinerja tersebut menurut beberapa para ahli yaitu sebagai berikut: Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Menurut Rivai (2012:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Bashori dan Subandi,2022).

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu:

1. Otoritas dan Tanggung jawab. Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.
2. Disiplin. Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.
3. Inisiatif. Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.
4. Efektivitas dan Efisiensi. Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

Covid-19

Virus Corona atau *severe acute respiratory syndrome coronavirus 2 (SARS-CoV-2)* adalah virus yang menyerang sistem pernapasan. Penyakit karena infeksi virus ini disebut COVID-19. Virus Corona bisa menyebabkan gangguan ringan pada sistem pernapasan, infeksi paru-paru yang berat, hingga kematian.

WHO (World Health Organization atau Badan Kesehatan Dunia) secara resmi mendeklarasikan virus corona (COVID-19) sebagai pandemi pada tanggal 9 Maret 2020. Artinya, virus corona telah menyebar secara luas di dunia. Istilah pandemi terkesan menakutkan tapi sebenarnya itu tidak ada kaitannya dengan keganasan penyakit tapi lebih pada penyebarannya yang meluas. Ingat, pada umumnya virus corona menyebabkan gejala yang ringan atau sedang, seperti demam dan batuk, dan kebanyakan bisa sembuh dalam beberapa minggu. Tapi bagi sebagian orang yang berisiko tinggi (kelompok lanjut usia dan orang dengan masalah kesehatan menahun, seperti penyakit jantung, tekanan darah tinggi, atau

diabetes), virus corona dapat menyebabkan masalah kesehatan yang serius. Kebanyakan korban berasal dari kelompok berisiko itu. Karena itulah penting bagi kita semua untuk memahami cara mengurangi risiko, mengikuti perkembangan informasi dan tahu apa yang dilakukan bila mengalami gejala. Dengan demikian kita bisa melindungi diri dan orang lain.

WFH (Work From Home)

Istilah bekerja jarak jauh pertama kali muncul dalam buku *The Human Use of Human Beings Cybernetics and Society* oleh Norbert Wiener pada tahun 1950 yang menggunakan istilah *telework* (istilah yang populer di Eropa sampai saat ini) (Siddharta dan Malika dalam Mungkasa, 2020). Selanjutnya pada tahun 1974, istilah '*telecommute*' dipergunakan pertama kali dalam laporan University of Southern California yang berfokus pada proyek pengurangan lalu lintas jam puncak yang dibiayai oleh *the National Science Foundation* (Nilles dkk dalam Mungkasa, 2020).

Work from Home adalah salah satu istilah bekerja dari jarak jauh (remote working), lebih tepatnya melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan di kantor dari rumah. Jadi pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya (Ashal, 2020). Sedangkan menurut Mungkasa (2020), Skema *Work From Home* merupakan bagian dari konsep bekerja jarak jauh (*telecommuting*) yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja dan perencanaan kota, bahkan telah dikenal sejak tahun 1970 an sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan rumah ke kantor pulang pergi setiap hari. Menurut Crosbie dan Moore (2004), dalam Artikel Djendral Keungan Negara (DJKN), Bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per minggu).

Istilah *Work from Home* sudah tidak asing lagi bagi sebagian orang. Para freelancer, karyawan startup, dan perusahaan besar lain selama ini banyak yang sudah melakukan remote working atau bekerja dari mana saja. Namun, *remote working* atau dalam penelitian ini *Work from Home* ditengah-tengah pandemi Covid-19 tentu akan memberikan perubahan suasana bekerja bagi para pegawai.

Perusahaan yang mempunyai kinerja karyawan yang baik, akan mudah untuk mencapai tujuannya. Alasan kemudahan dalam mencapai tujuannya adalah karena perusahaan tersebut akan dapat bekerja sama dengan karyawannya secara optimal dalam mencapai tujuan tersebut. Perusahaan di masa pandemi ini tentu membutuhkan kinerja karyawan yang baik. Berdasarkan Latar belakang yang telah dipaparkan maka, peneliti membuat suatu rumusan masalah yaitu Bagaimana Kinerja Karyawan Yang Dipekerjakan Di Rumah (WFH) Pada Masa Pandemi Covid 19. Penerapan bekerja dari rumah membuat para karyawan harus menggunakan bantuan aplikasi baik *ZOOM*, *WhatsApp*, *Google Scholar* dan lain sebagainya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan yaitu penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2016:9) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang

digunakan untuk meneliti objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Menurut Suryono (2010:1) penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitatif atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digunakan melalui pendekatan kuantitatif.

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi: 1) Pengamatan (*Observasi*). Sugiyono (2016:310), mengklasifikasikan observasi menjadi observasi berpartisipasi (*participant observation*), observasi yang secara terang-terangan dan tersamar (*overt observation* dan *covert observation*) dan observasi yang tidak terstruktur (*unstructur observation*).2) Wawancara. Menurut Moleong (2014:186) Wawancara merupakan suatu percakapan yang dilaksanakan oleh dua orang atau lebih dengan maksud tertentu terdiri dari pihak pewawancara dan terwawancara. Pihak pewawancara (*interviewer*) adalah seseorang yang memberikan pertanyaan dan pihak terwawancara (*interviewee*) adalah seseorang yang menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut. Menurut Sugiyono (2016:231) wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.3). Dokumentasi. Menurut Moleong (2014:160) mengemukakan bahwa analisis dokumentasi dapat digunakan karena merupakan sumber yang stabil, kaya dan mendorong serta dokumentasi sifatnya alamiah sesuai dengan konteks lahiriyah tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dimasa pandemi Covid-19 ini, kantor Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kota Yogyakarta membuat peraturan sistem kerja baru yaitu Penerapan sistem kerja dari kantor *WFO (Work From Office)* dan sistem kerja dari rumah atau yang biasa kita kenal *WFH (Work From Home)* selama di masa pandemi Covid-19. Tentunya penerapan sistem kerja baru ini akan merubah kebiasa kerja lama sebelum adanya pandemi Covid-19 dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di semua bidang. Disini peneliti akan membahas sistem kerja dari rumah atau *WFH*. Ada pun hambatan-hambatan dan masalah yang di hadapi selama di terapkanya sistem *WFH (Work From Home)* akan peneliti uraikan melalui observasi, dokumentasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa narasumber dari beberapa pegawai.

1. Kinerja Pegawai secara *WFH (Work From Home)* dimasa pandemi Covid-19 di Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kota Yogyakarta

Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab, disiplin, inisiatif, dan efektivitas dan efisiensi yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh instansi atau perusahaan. Maka dalam hal ini dinyatakan kinerja pegawai dapat mendorong semangat kerja pegawai, maka dari itu pimpinan harus selalu berusaha memperhatikan bawahannya agar kinerja pegawainya berjalan dengan baik tanpa kendala.

Dimasa pandemi Covid-19 sekarang seluruh pegawai Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kota Yogyakarta mendapat jadwal bekerja dari jarak jauh atau lebih tepatnya *WFH (Work From Home)* melakukan pekerjaan yang bisa dilakukan di kantor dari rumah, dengan menggunakan teknologi yang sudah di sepakati bersama oleh Perangkat Daerah Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kota Yogyakarta. Tujuan diadakanya bekerja dari rumah atau *WFH* ini untuk meminimalisir adanya pertemuan antar pegawai yang menyebabkan banyaknya perkumpulan atau kerumunan di suatu ruangan atau kantor untuk mencegah penulara Covid-19.

Aplikasi yang sering digunakan untuk berinteraksi, melakukan rapat, dan pekerjaan lainnya adalah *WhatsApp, Zoom dan Google Meet*. Kinerja yang dilakukan pegawai *WFH (Work From Home)* tentang tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif diperoleh informasi sebagai berikut:

- a. Tanggung Jawab. Tanggung jawab pegawai di saat melakukan tugas *WFH* nya sangat baik, karena disetiap tugas yang diberikan melalui kerja *WFH* selalu diemban dan dikerjakan dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan arahan yang diberikan.
- b. Disiplin. Dalam kedisiplinan, pegawai melakukan tugas *WFH* nya sesuai dengan waktu yang di tentukan, melakukan absensi tepat waktu walau dengan online, hanya saja sedikit terganggu dengan jaringan sehingga ketika akan menyerahkan tugas atau melakukan diskusi dalam grup sedikit telat. Namun hal itu jarang terjadi.
- c. Inisiatif. Dalam observasi yang peneliti lakukan, inisiatif pegawai dalam kinerja *WFH* bisa dibilang baik. Karena ketika melakukan tanggung jawabnya tidak menunggu perintah dari atasan, dan Ketika ada tugas yang kurang paham atau masih belum dia mengerti, si pegawai langsung koordinasi dengan pegawai yang melakukan kerja *WFO* atau koordinasi langsung dengan atasan.

Kinerja pegawai melalui *WFH (Work From Home)* pada masa pandemi Covid-19 relatif baik, karena dalam penerapan sistem kerja dari rumah tidak banyak kendala yang di dapat. Kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan kinerja dan serta solusi yang diberikan Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kota Yogyakarta di masa pandemi Covid-19 dimana tanggung jawab, kedisiplinan, inisiatif kerjasama pegawai dan pelaksanaan kerja pegawai sebagai hasil data yang diperoleh sebagai serta hasil informasi dari pegawai yang melaksanakan tugasnya sesuai arahan yang di berikan. Namun juga kebijakan Pemerintah harus tetap dipatuhi seiring berjalannya sistem kerja yang baru demi kebaikan pegawai dan instansi karena juga menjadi tanggungjawab bersama.

Informasi yang diperoleh peneliti melalui wawancara dengan 3 narasumber selaku pegawai yang merasakan atau melaksanakan sistem *WFH* di Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kota Yogyakarta ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai tetap berjalan dengan baik walaupun masih ada sedikit kendala waktu, komunikasi dan jaringan. Meskipun demikian, kualitas kerja tetap sama seperti sebelum adanya pandemi Covid-19 dengan adanya tanggung jawab,

inisiatif dan kedisiplinan pegawai, karena output target tetap harus terpenuhi sama. Kualitas kerja akan tetap baik jika segala sesuatunya di persiapkan dengan sangat baik walaupun terdapat perubahan sistem kerja. Ketika instansi dan para pegawai siap dengan perubahan maka hambatan tersebut akan dapat diatasi atau diminimalisir.

2. Kendala dalam pelaksanaan *WFH (Work From Home)* pada masa pandemi Covid-19 di Dinas Pertanahan Dan Tata Ruang Kota Yogyakarta

Kendala adalah faktor atau keadaan yang membatasi, menghalangi, atau mencegah pencapaian yang memaksa pembatalan pelaksanaan, Dalam hal ini Pelaksanaan sistem kerja dari rumah atau *WFH* seperti yang dijalankan dimasa pandemi saat ini tentu saja memiliki nilai negatifnya bagi sebagian pegawai karena dapat kita ketahui menggunakan jaringan internet tidak sama dengan sistem manual dan fasilitas yang tidak mendukung dalam penerapan *WFH*. kendala yang terjadi selama pelaksanaan kerja dapat menyebabkan terjadinya keterlambatan penyelesaian pekerjaan bagi pegawai.

Pelaksanaan sistem kerja dari rumah atau *WFH (Work From Home)* yang dijalankan dimasa pandemi saat ini tentunya berbeda dengan pada saat melakukan kerja langsung dari kantor, seperti suasana kerja yang berbeda dan tentunya tidak bertatap muka langsung dengan pegawai lainnya. Namun hal ini sepertinya tidak terlalu berdampak pada kualitas kerja pegawai. Dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan, tidak banyak kendala yang mereka hadapi, kendala yang terjadi hanya masalah jaringan, komunikasi dan waktu. para pegawai yang melakukan sistem *WFH* cukup dapat menyesuaikan dengan suasana kerja barunya, dan juga terlihat sangat santai dari segi berpakaian saat kerja di rumah, berpakaian sopan rapi ketika pada saat ketika akan melakukan rapat, atau koordinasi lewat *Zoom*.

3. Upaya-upaya yang dilakukan oleh Dinas Pertanahan Dan Tata Ruang Kota Yogyakarta untuk menganalisis kendala *WFH (Work From Home)*

Pelaksanaan kinerja yang efektif tentu menjadi pokok utama dalam pelayanan apalagi dengan menjalankan kinerja yang mengharuskan pegawai menjalankan sistem kerja *WFH* dengan bekerja dirumah menggunakan media online. Kinerja pegawai dalam memberikan hasil yang maksimal merupakan proses kerja yang dinilai sulit dijalankan, karena dalam sistem kinerja seperti ini membuat pegawai harus menyeimbangkan diri terhadap proses kinerja sebelumnya, namun berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan pada Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kota Yogyakarta dimasa pandemi Covid-19 bahwa pegawai menjalankannya dengan sangat baik dan efektif.

Upaya dan solusi yang digunakan pihak instansi Dinas Pertanahan dan Tata Ruang untuk mengatasi kendala yang sering ditemui pegawai adalah salah satunya dengan menerapkan SPIP (Sistem Pengendalian Internal Pemerintah). Tujuannya adalah untuk mewujudkan tata kelola penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Penyelenggaraan pemerintahan tentu memiliki kegiatan yang cukup banyak dan sangat luas, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pertanggungjawaban, pengawasan hingga evaluasi. Maka untuk dapat mewujudkan tata kelola penyelenggaraan pemerintah yang baik tersebut

Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kota Yogyakarta menerapkan SPIP ini untuk membentuk suatu sistem yang dapat mengendalikan dan mengawasi seluruh kegiatan penyelenggaraan kerja *WFH* dimasa pandemi Covid-19 agar semua tetap terkendali.

Upaya lainnya adalah selalu berkoordinasi langsung dari grup diskusi, pegawai yang ada dikantor, atau atasan langsung jika ada kendala atau masalah. Sehingga apa yang menjadi Kendala langsung bisa diatasi dan menghasilkan kinerja yang tepat, memudahkan pegawai melakukan proses kerja serta memudahkan pegawai dalam melakukan diskusi kerja. Solusi tersebut digunakan pihak instansi guna meningkatkan keefektivitasan kinerja pegawainya selama perubahan kinerja dimasa pandemi Covid-19 ini berlangsung, selain solusi diatas kerjasama anggota organisasi juga sangat berpengaruh terhadap berjalanya suatu kegiatan yang di jalankan dan dukungan dari pimpinana juga merupaka peran penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Kinerja pegawai secara *WFH (Work From Home)* dimasa pandemi Covid-19 di Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kota Yogyakarta tetap berjalan dengan baik walaupun sedikit terkendala waktu dan jarigan, namun kualitas kerja tetap sama seperti sebelum adanya pandemi Covid-19 dengan adanya tanggung jawab, inisiatif dan kedisiplinan pegawai, karena output target tetap harus terpenuhi sama. Kendala yang dialami Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kota Yogyakarta dalam pelaksanaan sistem kerja dari rumah atau *WFH* di antaranya jaringan dan waktu, tapi tidak mengurangi kualitas pegawai karena setiap masalah yang terjadi akan langsung di koordinasikan bersama dalam grup kerja. Upaya yang di lakukan oleh Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kota Yogyakarta untuk menganalisi kendalah *WFH* adalah salah satunya dengan menerapkan SPIP (Sistem Pengendalian Internal Pemerintah). Tujuannya adalah untuk mewujudkan tata kelola penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Penyelenggaraan pemerintahan tentu memiliki kegiatan yang cukup banyak dan sangat luas, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pertanggungjawaban, pengawasan hingga evaluasi. Maka untuk dapat mewujudkan tata kelola penyelenggaraan pemerintah yang baik tersebut Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kota Yogyakarta menerapkan SPIP ini untuk membentuk suatu sistem yang dapat mengendalikan dan mengawasi seluruh kegiatan penyelenggaraan kerja *WFH* dimasa pandemi Covid-19 agar kinerja pegawai tetap terkendali.

DAFTAR PUSTAKA

- A Muri Yusuf. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Abd. Nasir, dkk, (2011), *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Mulia Medika, Yogyakarta.

Albashori, M. F., & Subandi, S. (2022). PENGARUH ETOS KERJA DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT AL BAROKAH NGLUWAR SALAM MAGELANG. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 1-18.

Arsenia, Venda.(2021) Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Metode Balanced Scorecard (Studi Kasus Pada PT. Bank Jateng Cabang Utama Semarang). *Jurnal Teknik Universitas Diponegoro* Vol. 1, No. 1, ISSN: 2301-9272. Semarang. 2011: hal. 2-6.

<http://eprints.umm.ac.id/42778/4/BAB%20III.pdf>

<https://www.alodokter.com/viruscorona#:~:text=Virus%20Corona%20atau%20severe%20acute,paru%20yang%20berat%2C%20hingga%20kematian.>

<http://repository.ums.ac.id/bitstream/handle/123456789/12136/f.%20BAB%20II.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

<http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/article/view/2728>

<http://ojs.polmed.ac.id/index.php/budgeting/article/view/211/20>

Moleong.(2010). *Metodologi penelitian*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

_____ (2014) *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mungkasa O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *The Indonesian Journal of Development Planning* Volume IV No. 2, 2020 h,127- 128.

Purwanto. (2020). Studi Eksplorasi Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. *Journal of Education, Psychology and Counseling*. Pelita Harapan University. Vol.2, No.1 2020 , h. 97.

Rokhani C.T.S. (2020). Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19. *SD Negeri Dengkek 01 Pati. Journal of Education, Psychology and Counseling*. Volume 2 Nomor 1. 2020. h. 435.

Setiawan, dkk.(2018) *Metodologi Penelitian Kualitatif*, CV Jejak, Sukabumi.

Sugiyono. (2016). *Metode. Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RND*, Bandung: Alfabeta.

Suryono. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Nuha Medika.