

PENGARUH *WORK FROM HOME* TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DI DPUPR JEPARA PADA ERA PANDEMI COVID-19

Alfina Devitasari

Universitas Tidar Magelang
alfinadevt@gmail.com

Shinta Ratnawati

Universitas Tidar Magelang
shinta_ratna@untidar.ac.id

ABSTRACT

The current covid-19 pandemic, the government has implemented WFH for all ASN employees. Including the DPUPR of Jepara City. This study aims to determine the effect of the concept of working from home or WFH during the Covid-19 pandemic on the effectiveness of employee performance at the Public Works and Spatial Planning Office in Jepara. This research uses descriptive method, data obtained from the results through observation, interviews, and literature study interviews with informants from the employees of DPUPR Jepara. The data analysis technique used is qualitative analysis with single case data. In determining the sample of this study using simple random sampling technique or it can be said that sampling from a random population. The results of this study indicate that Work From Home (WFH) has been carried out by the Jepara City DPUPR employees as well as possible and provides performance effectiveness during the Covid-19 pandemic. WFH that has been implemented by DPUPR Jepara. Clearer rules or regulations related to the standards that must be obeyed by employees implementing the WFH concept are needed.

Keywords: *Work From Home (WFH); Employee Performance Effectiveness; DPUPR Jepara; Covid Pandemic 19.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konsep bekerja dari rumah atau *WFH* selama masa pandemic Covid-19 terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Jepara. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, data diperoleh dari hasil melalui observasi, wawancara, dan studi literatur wawancara dengan informan dari para pegawai DPUPR Jepara. Adapun teknis analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan data kasus tunggal. Dalam penentuan sampel penelitian ini menggunakan Teknik simple random sampling atau bisa dikatakan pengambilan sampel dari populasi secara acak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work From Home (WFH)* sudah dijalankan oleh para pegawai DPUPR Kota Jepara dengan sebaik mungkin dan memberikan efektivitas kinerja selama pandemi covid-19. *WFH* yang telah dilaksanakan DPUPR Jepara Diperlukannya aturan atau regulasi yang lebih jelas terkait dengan standar-standar yang harus dipatuhi oleh pegawai yang menjalankan konsep *WFH*.

Kata kunci: *Work From Home (WFH), Efektivitas Kinerja Pegawai, DPUPR Jepara, Pandemi Covid-19.*

PENDAHULUAN

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kota Jepara merupakan organisasi perpanjangan tangan dari pemerintah pusat. DPUPR Kota Jepara adalah perangkat daerah yang diserahkan wewenang, tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan desentralisasi dalam bidang pekerjaan umum serta mempunyai peran sangat penting sebagai instansi yang melaksanakan dan mengawal pembangunan infrastruktur di Kota Jepara. Secara umum DPUPR merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah di bidang Infrastruktur Bina marga Pengairan Cipta Karya dan Penataan Ruang dan Pertanahan. Yang berada di Kota Jepara yang tepatnya berlokasi di Jalan Kartini No. 27 59411. Sejak munculnya Covid-19 di Wuhan pada awal tahun 2020, kehebohan mulai terjadi secara cepat bahkan menjangkau seluruh dunia. Kehebohan ini disebabkan oleh banyaknya jumlah korban dalam waktu cepat menghadapi Covid-19. Berbagai negara kemudian mulai menerapkan Protokol Covid-19 sesuai dengan anjuran *World Health Organization (WHO)*, mulai dari cuci tangan, tidak berkumpul/melakukan pertemuan, menjaga jarak (*social distancing*), membatasi keluar rumah bahkan melakukan isolasi mandiri perorangan, komunitas, maupun seluruh kota (dari PSBB sampai *Lock Down*). Sebagai dampaknya banyak kantor baik swasta maupun pemerintahan yang kemudian menerapkan skema bekerja dari rumah (*Work from Home/WFH*). Pergeseran metode kerja yang tersebut merupakan perubahan dalam organisasi dalam memberikan tugas dan tanggung jawab kepada pegawai dengan “melarang ataupun membatasi” pegawai bekerja di kantor maupun berkumpul di ruangan, sehingga para pegawai diharuskan bekerja di rumah hal ini yang dinamakan dengan *work from home (WFH)* atau dalam kata lain bekerja dari rumah (Sebayang, 2016). Larangan ini dimaksudkan tidak untuk merusak kinerja melainkan untuk tujuan tertentu seperti mencegah penyebaran virus corona yang terjadi. Permasalahan mengenai WFH sendiri terjadi khususnya di Indonesia, dimana budaya WFH masih belum menjadi budaya dalam suatu organisasi (Sebayang, 2016). Berdasarkan himbuan dari pemerintah ini dan proses pembatasan kegiatan yang melibatkan banyak orang akhirnya sebagian besar perusahaan-perusahaan milik negara maupun swasta menerapkan konsep *work from home* melalui kebijakan-kebijakan yang disepakati bersama bagi pegawainya untuk dapat tetap bekerja secara produktif dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan memanfaatkan kemajuan teknologi seperti penggunaan media online (internet, *video conference* ataupun aplikasi lain) yang dapat menghubungkan antar individu

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus bertemu atau berinteraksi secara fisik. Kebijakan ini tertuang dalam Surat Edaran Menteri PN-RB No.19 tahun 2020 tentang Penyesuaian system kerja Aparatur Dinas dalam Upaya Pencegahan Covid 19. Hal tersebut juga tertuang dalam Keputusan Kepala badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 13 Tahun 2020 tentang Perpanjangan Status Keadaan Tertentu Darurat Bencana Wabah Penyakit Akibat Virus Corona di Indonesia. Seperti halnya pemerintah daerah lainnya di Indonesia, Pemerintah Kabupaten Jepara juga memberlakukan Work From Home untuk membatasi penyebaran Covid-19. Kebijakan ini juga diberlakukan kepada ASN di Kabupaten Jepara. Sebagaimana tertuang dalam Surat Edaran Bupati Gunungkidul Nomor 800/1387 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai dalam Status Tanggap Darurat Bencana Covid-19 di Lingkungan Pemkab Jepara bahwa seluruh ASN diharapkan melakukan bekerja dari rumah (WFH). Hal tersebut bertujuan menghindari penyebaran Covid-19. Seperti halnya Penelitian yang dilakukan oleh (Croosbie, 2004) menyatakan bahwa WFH sangat membantu untuk memberikan keseimbangan kehidupan kerja kepada karyawan dan juga membantu perusahaan menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meminimalisir resiko penularan Covid-19. Berbagai permasalahan muncul akibat aturan bagi para pegawai Di DPUPR Jepara untuk bekerja di rumah, salah satunya adalah kinerja pegawai yang tidak bisa diawasi langsung oleh institusi. Permasalahan efektivitas kinerja pada saat pandemic covid 19 dapat dilihat dari berbagai aspek seperti halnya kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya walaupun harus bekerja di rumah, ada peningkatan atas hasil yang seharusnya diperoleh oleh pegawai, semangat kerja pegawai yang cenderung menurun karena kurangnya motivasi di lingkungan kerja, kualitas kerja. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan tujuan suatu organisasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat (Sebayang, 2016) bahwa kinerja didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. (Widodo, 2006) mengemukakan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan yang menyempurnakan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang didapat sesuai dengan standar organisasi. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan kebijakan dan terapan arahan-arahan dari seorang pemimpin yang handal, memiliki motivasi yang tinggi dan terarah

TELAAH LITERATUR

Work from Home (WFH)

Work From Home merupakan perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan “melarang” karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah hal ini yang dinamakan dengan *work from home* (WFH) atau bekerja dari rumah (Mustajab, 2020).. Bagi sebagian informan yang memiliki akses tempat tinggal yang jauh maka WFH sangat ideal untuk menjaga produktivitas karena adanya pengurangan biaya dan waktu transportasi yang signifikan (Meijers, 2020). Menurut (Sebayang, 2016) perusahaan yang mendukung *work from home* mengklaim bahwa peluang terakhir ini menghasilkan produktivitas yang lebih besar.

Indikator *Work from Home* (WFH)

Menurut (Sebayang, 2016), terdapat indikator dari *work from home* diantaranya adalah:

1. Lingkungan kerja fleksibel. Lingkungan kerja yang memberikan pegawai kesempatan untuk memilih sendiri terkait dengan bagaimana, kapan dan dimana pegawai terlibat dalam tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.
2. Gangguan stress. Gangguan stress dapat disebabkan oleh stimulus yang berubah menjadi berat dan berkepanjangan sehingga seseorang sulit menghadapinya dan biasanya muncul karena permasalahan hidup dan gangguan sehari-hari.
3. Kedekatan dengan keluarga. Peranan keluarga penting bagi seseorang untuk mendukung segala aktivitas dan kegiatannya.
4. Waktu perjalanan. Waktu perjalanan adalah waktu yang diperlukan untuk menempuh jarak tertentu.
5. Kesehatan dan keseimbangan kerja. Menjaga kesehatan dan keseimbangan kerja bagi seorang individu adalah sesuatu yang penting dan harus diperhatikan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.
6. Kreativitas dan produktivitas tinggi. Kreativitas diperlukan untuk selalu memberikan ide dalam pemecahan masalah.
7. Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri.

Efektivitas Kinerja

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah instansi perusahaan menurut (Sebayang, 2016) mengatakan “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.” Sedangkan menurut (Sebayang, 2016) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Moehirono, 2014), Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Indikator Efektivitas Kinerja

Adapun indikator dari efektivitas kinerja karyawan menurut (Sebayang, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.
2. Kuantitas (Jumlah) Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (Jangka waktu) Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit).
4. Penekanan Biaya Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
5. Pengawasan Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.
6. Hubungan Antar Karyawan Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

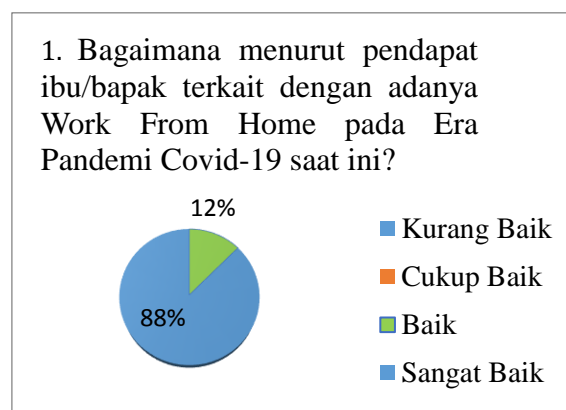
METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang di dukung studi Pustaka. Sumber data berasal dari wawancara dan juga kuesioner ataupun angket yang menjadi populasi penelitian ini adalah kantor DPUPR Jepara (Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang). Variabel yang sedang di teliti yaitu pengaruh *work from home* terhadap kinerja pegawai di DPUPR Jepara (Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang). Dalam penelitian ini penulis menggunakan informan sebagai sumber dalam memperoleh data. Dalam pemilihan informan di dasarkan pada para pejabat yang membuat kebijakan dan berwenang melakukan monitoring karena mereka yang memiliki banyak informasi yang berkualitas dengan permasalahan yang di teliti dan bersedia memberikan data. Untuk menunjang dan mendukung penelitian yang di lakukan, di perlukan data-data yang berhubungan dengan masalah yang akan di teliti. Jenis data yang digunakan yaitu: 1. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui wawancara dan juga kuesioner secara online yang di pandu melalui pertanyaan yang sesuai dengan focus penelitian. angket atau kuesioner adalah seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab (Sebayang, 2016). Angket juga merupakan pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui (Sebayang, 2016). Dalam hal ini angket ini disusun dengan menggunakan skala Likert. Skala ini digunakan oleh para peneliti untuk mengukur persepsi, sikap, ataupun pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sebayang, 2016) . Kuesioner pada penelitian ini ditujukan bagi pegawai DPUPR Jepara. Skala Likert yang digunakan yaitu skala 1-4, selain itu terdapat opsi pilihan lainnya seperti sudah atau belum, iya, tidak, atau mungkin. Hal ini untuk membantu responden dalam memahami dan menjawab pertanyaan sesuai pendapat mereka masing-masing 2. Data sekunder, data sekunder berasal dari data yang dipublikasikan seperti artikel *online*, jurnal-jurnal dan buku. Data sekunder merupakan data yang telah ada pada obyek penelitian atau data hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, dimana data tersebut bersumber dari dokumen organisasi tersebut atau institusi lainnya, yang dianggap berkaitan atau relevan dengan masalah maupun penelitian yang di bahas. Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu; penelitian kepustakaan (*Library Research*) yaitu memanfaatkan kepustakaan sebagai sarana dalam mengumpulkan data dengan mempelajari buku-buku sebagai bahan referensi yang

berhubungan dengan penelitian ini. Adapun Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kualitatif yaitu dengan mendeskripsikan serta menganalisis data yang telah di peroleh yang selanjutnya di jabarkan dalam bentuk yang sebenarnya. Untuk mengolah dan menganalisis data, penulis menggunakan dt model interaktif yang meliputi empat komponen yaitu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan

HASIL DAN PEMBAHASAN

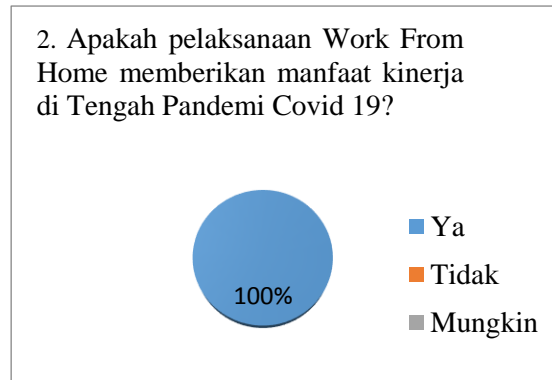
Dari kuesioner *online* yang sudah disebarakan kepada 8 pegawai yang sudah mengisi secara lengkap dari keseluruhan pertanyaan yang sudah disajikan. Adapun jabatan pegawai tersebut yaitu terdiri dari 1. Kepala Dinas, 2. Sekretaris, 3. Staff Bidang Cipta Karya, 4. Staff Bidang Bina Marga, 5. Staff Bagian perencanaan dan Keuangan, 6. Staff Bagian Umum dan Kepegawaian, 7. Kepala Bidang Penataan Ruang dan Pertanahan, 8. Staff Pengawasan, Pengendalian Tata Ruang dan Pertanahan. Adapun daftar pertanyaan dan total persentase berdasarkan jawaban dari 8 pegawai disajikan pada diagram dibawah ini :



Gambar 1. Tanggapan Semua Responden Atas Pertanyaan 1

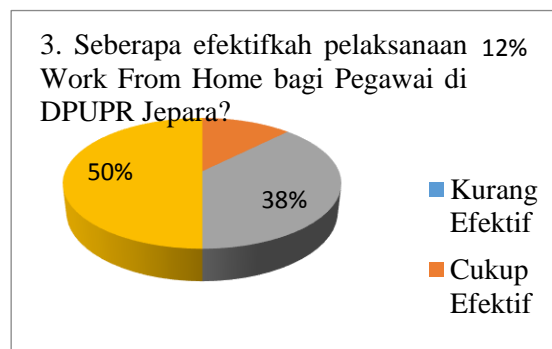
Pertanyaan pertama ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pandangan dari masing-masing responden terhadap WFH yang di berlakukan saat Pandemi Covid-19. Satu dari delapan responden memiliki respon atau pandangan yang baik terhadap inovasi yang ada, kemudian sebagian besar responden yang lain memberikan respon yang sangat

baik terhadap hadirnya *WFH* yang ada diinstansinya

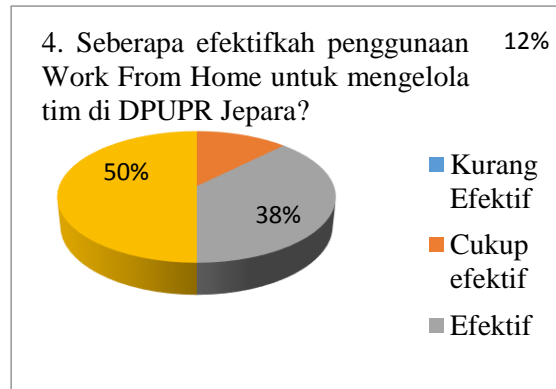


Gambar 2. Tanggapan Semua Responden Atas Pertanyaan 2

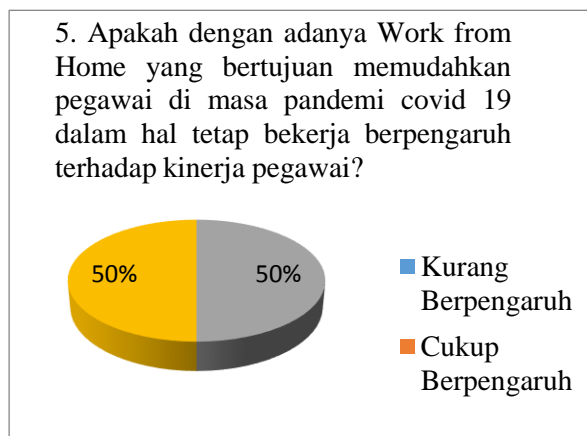
Pertanyaan kedua ini bertujuan untuk mengetahui Apakah pelaksanaan *WFH* mampu memberikan manfaat kinerja di Tengah Pandemi Covid 19 atau tidak. Karena atribut inovasi harus dapat diamati dari segi bagaimana ia dapat bekerja dan menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Dari atribut ini dapat diketahui bahwa semua responden menjawab jika *WFH* yang ada sudah mampu memberikan sesuatu yang baik bagi pegawai.



Pertanyaan ketiga ini untuk mengetahui jawaban dari responden terkait keefektifan pelaksanaan dari *WFH*. Dari total presentase diatas terlihat bahwa setiap responden memiliki pandangan yang berbeda-beda terkait hal ini Sebagian besar dari mereka menjawab bahwa pelaksanaan *WFH* ini sangat efektif bagi kinerja pegawai.

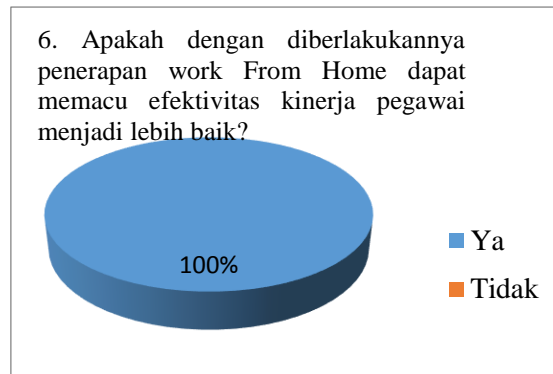


Pertanyaan keempat ini bertujuan untuk mengetahui terkait efektif atau tidak efektifnya penggunaan *WFH* dalam melakukan koordinasi ataupun mengelola *team*. Karena sebuah organisasi akan dikatakan berhasil apabila keberadaannya mampu memberikan keefektifan

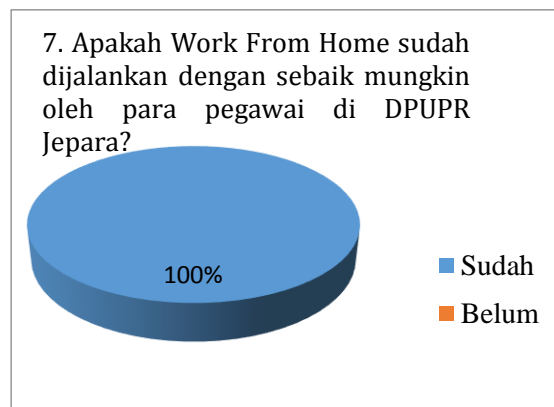


Dari diagram diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar dari mereka menjawab bahwa *WFH* sangat efektif dilaksanakan untuk mengelola team dalam Pandemi Covid-19

Pertanyaan kelima ini diajukan kepada responden untuk mengetahui pendapat mereka dengan adanya *WFH*, apakah berdampak pada kinerja dari masing-masing pegawai atau tidak. Dari diagram diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab *WFH* sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka di kantor dan dapat memudahkan mereka dalam melayani kepentingan dari masyarakat saat Pandemi Covid-19.



Pertanyaan keenam ini bertujuan untuk mengetahui jawaban dari responden terkait *WFH* kaitannya dengan kinerja mereka selama di kantor.



Pertanyaan ketujuh ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tanggapan dari semua responden terkait pelaksanaan *WFH* di DPUPR Jepara. Dari total persentase pada diagram diatas terlihat bahwa semua responden sudah melaksanakan *WFH* dengan baik. *WFH* di DPUPR Jepara. Dari total persentase pada diagram diatas terlihat bahwa semua responden sudah dari presentase diagram diatas diketahui seluruh responden berpendapat bahwa kedua *WFH* tersebut dapat memacu kinerja mereka menjadi lebih baik dari sebelumnya sudah melaksanakan *WFH* dengan baik. Berdasarkan hasil dari diagram di atas maka menunjukkan bahwa

1. Dengan adanya penetapan *Work From Home* pada saat pandemi covid-19 memberikan pengaruh yang sangat baik bagi pegawai pada DPUPR Jepara.
2. Pelaksanaan *Work From Home* telah memberikan manfaat kinerja bagi Instansi pemerintah dan pegawai pada Era Pandemi Covid-19.
3. Pelaksanaan *Work From Home* bagi pegawai sudah dilakukan dengan sangat efektif.
4. Penggunaan *Work From Home* untuk mengelola tim sudah sangat efektif.
5. Dengan adanya *Work from Home* yang bertujuan memudahkan pegawai di masa pandemi covid-19 sangat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai.
6. Dengan diberlakukannya *Work from Home* yang bertujuan memudahkan pegawai di masa pandemi covid 19 dapat memacu kinerja pegawai menjadi lebih baik.
7. *Work From Home* sudah dijalankan dengan sebaik mungkin oleh para pegawai. Selain diagram diatas juga terdapat beberapa kendala maupun manfaat yang pegawai rasakan dengan adanya *Work From Home* saat pandemi covid-19 tersebut, yaitu:
 1. Kendala yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan *Work From Home* pada era pandemic covid-19
 - Biaya Bertambah, pegawai DPUPR harus mengeluarkan biaya yang lebih dari biasanya, yaitu seperti pengeluaran biaya pulsa, kuota penyediaan jaringan internet. Penambahan biaya tersebut terjadi karena intensitas penggunaan juga mengalami peningkatan yang tadinya tidak pegawai tidak mengeluarkan biaya tersebut karena mereka menggunakan fasilitas kantor, Ketika *Work From Home* menjadi tanggungan pribadi pegawai.
 - Adanya Distraksi Teknis, dimana pegawai biasanya merasakan gangguan peralatan kerja yang kurang mendukung serta gangguan jaringan komunikasi yang di akibatkan oleh sinyal yang buruk.
 - Adanya ketidakpercayaan yang timbul antara pegawai DPUPR Jepara dengan atasannya atau bahkan instansinya yang di karenakan konsep *Work From Home* atau bisa dikatakan peralihan budaya kerja pegawai yang dapat menimbulkan ketidakpercayaan para pimpinan terhadap para pegawainya yang setiap saat dimintai pelaporan perkembangan pekerjaan setiap waktu berikut foto keberadaan pegawai sehingga merasa kurang nyaman.
 2. Adapun manfaat yang didapatkan oleh pegawai dengan adanya *Work From Home* pada era pandemi covid-19

- Fleksibilitas (berdasarkan wawancara para pegawai DPUPR Jepara mengakui bahwa dengan adanya *Work From Home* saat Pandemi Covid-19 ini memberikan mereka kebebasan dalam mengatur waktu kerja dan tempat kerja mereka. Mereka bekerja tidak terikat waktu, sehingga memberikan dampak positif terhadap efektivitas kinerja mereka. Sama halnya yang dikatakan oleh Mungkasa (2020) bahwa manfaat dari *Work From Home* adalah pegawai dapat mengendalikan jadwal kerja dan suasana kerja sehingga mencapai titik fleksibel)
- Waktu lebih efisien dan dapat membuat waktu kerja pegawai menjadi lebih baik dari sebelumnya
- Dengan adanya *Work From Home* pada era pandemi covid-19 saat ini dapat menghemat waktu serta biaya.
- Dapat melaksanakan pekerjaan dengan cepat.
- Pegawai DPUPR Jepara merasa mempunyai waktu yang berkualitas, dimana pegawai yang bekerja dari rumah bisa memiliki lebih banyak waktu yang berkualitas Bersama keluarga tanpa harus meninggalkan pekerjaan mereka.
- Pegawai DPUPR merasa lebih nyaman bekerja dari rumah, karena pegawai dapat menyelesaikan kinerja mereka secara efektif dengan menyesuaikan gaya dan kebiasaan mereka dalam bekerja.

Dengan adanya konsep *Work From Home* (WFH) sangat berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai DPUPR Jepara. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sebayang, 2016) yang berjudul “*Analysis Of The Effectiveness Of The Implementation Of Work From Home (WFH) For State Civil Apparatus*” menunjukkan bahwa WFH memberikan implementasi kinerja yang efektif pada aparatur sipil negara. *Work From Home* pada DPUPR Jepara telah dilaksanakan selama pandemic Covid-19 yang diharapkan dapat berjalan secara efektif terhadap kinerja pegawai pada DPUPR Jepara. Dengan cara menggunakan waktu sebaik-baiknya agar dapat bisa melakukan kinerja di tengah Pandemi Covid-19.

SIMPULAN

DPUPR merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah di bidang Infrastruktur Bina marga Pengairan Cipta Karya dan Penataan Ruang dan Pertanahan. Dengan adanya peristiwa pandemi covid-19 saat ini maka pemerintah menerapkan WFH bagi seluruh pegawai ASN. Termasuk DPUPR Kota Jepara yang tepatnya berlokasi di Jalan Kartini No. 27 59411. WFH merupakan Pergeseran metode kerja yang dimaksud yaitu

perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada pegawai dengan “melarang” pegawai bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga pegawai harus bekerja di rumah hal ini yang dinamakan dengan *work from home* (WFH) atau dalam kata lain bekerja dari rumah. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya pengaruh WFH terhadap efektivitas kinerja pegawai DPUPR Jepara pada Era Pandemi Covid-19.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, & Ratnawili. (2020). Pengaruh Locus of Control, Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Perawat. *OSF Preprint*, 1(1), 1–63. <https://osf.io/preprints/38kt4/>
- Arikunto. (2014). *Metodologi Penelitian*. Bina Aksara.
- Asisdiq, I., Sudding, & Side, S. (2017). И Актуальная Проблема Здоровья Населения [1 , 2 , 12]. Он Оказывает Многосторонние Воздей - Ние Индивида И Даже На Продолжительность Жизни , Вовлекая Все Сферы Жизнедеятельности Человека И Откладывая Отпечаток На Возможности И Способы Взаимодействия Орг. *Pendidikan Kimia PPs UNM*, 1(1), 91–99.
- Baharuddin, A., & Niswaty, R. (2017). *3440-8533-2-Pb*. 4(1), 1–6.
- Daraba, D., Wirawan, H., Salam, R., & Faisal, M. (2021). Working from home during the corona pandemic: Investigating the role of authentic leadership, psychological capital, and gender on employee performance. *Cogent Business and Management*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1885573>
- Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, 3(1), 13. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3450>
- Hamzah, H., Nordin, N. S., Dwiyantri, R., Na'imah, T., & Mawi, N. (2021). The Journal of Behavioral Science. *International Journal of Business and Social Science*, 4(1), 49–58.
- Journal, I., & Vol, S. S. (2021). *The Effect of Work From Home and Long Distance Leadership on Employee Performance Uyunul Iwanah Amsak Master Program of Administrative Science Human Resources Development , Faculty of Administrative Science University of Indonesia Fibria Indriati Faculty . 12(4), 120–126.* <https://doi.org/10.30845/ijbss.v12n4p12>
- Kelvyn, Khomali, C., Fernando, H., Wei, E. E., & Hartanto, V. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Di Batam. *SAINS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 144–160. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jsm>

- Lukiastuti, F. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Temanggung dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Solusi*, 19(2), 1–14. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i2.2957>
- Ma'rifah, D. (2020). Implementasi Work From Home: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif Dan Produktivitas Pegawai. *Civil Service*, 14(2), 53–64.
- Mardianah, L., Hidayat, S., & Hamidah, H. (2020). Empirical Study of the Impact of Work From Home (WFH) Policy and Top Management Support on Employee Performance. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1039–1045.
- Masa, P., Covid, P., Kasus, S., Bank, P., & Alimuddin, I. K. (2021). *YUME : Journal of Management Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan*. 4(2), 323–331. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.333>
- Masyita, S. (2016). Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Masyarakat Untuk Pembuatan E-Ktp Pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros. *Jurnal Imiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi)*, ISSN : 190(Xix), 236–249.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Nasution, I., Zuhendry, & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9–14.
- Norani, M., Amirullah, A. H., & Darwis, M. (2015). Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. *Jurnal Office*, 1(1), 1–7.
- Prasetyaningtyas, S. W., Heryanto, C., Nurfauzi, N. F., & Tanjung, S. B. (2021). the Effect of Work From Home on Employee Productivity in Banking Industry. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(3), 507–521. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.03.05>
- Purwanto, A., Asbari, M., Fahlevi, M., Mufid, A., Agistiawati, E., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2020). Impact of Work From Home (WFH) on Indonesian Teachers Performance During the Covid-19 Pandemic : An Exploratory Study. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 6235–6244.
- Putra Salain, P. P., Putra Adiyadnya, M. S., & Eka Rismawan, P. A. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Bumn Di Wilayah Denpasar. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(2), 19–27. <https://doi.org/10.47532/jis.v3i2.181>
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 02(01), 73–82.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke 9*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja (Cet. IV)*. Rajawali Pers.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta.