

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 18/18
FAKULTAS EKONOMI 18/18

**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI SAAT
PELAKSANAAN WFH TAHUN 2020 DENGAN SETELAH
PELAKSANAAN WFH di DINAS SOSIAL KABUPATEN OGAN ILIR**



Skripsi Oleh:

ALI AKBAR SIMANUNGKALIT

01011281823060

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN

TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**“Perbandingan Kinerja Pegawai Pada Saat Pelaksanaan WFH Tahun 2020
dengan Setelah Pelaksanaan WFH Tahun 2022 pada Dinas Sosial Kabupaten
Ogan Ilir”**

Disusun oleh:

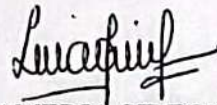
Nama : Ali Akbar Simanungkalit
NIM : 01011281823060
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian/konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif.

Tanggal persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal: 06 Juli 2023



LINA DAMERIA SIREGAR, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 16/23
FAKULTAS EKONOMI 18

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI SAAT PELAKSANAAN WFH TAHUN 2020 DENGAN SETELAH PELAKSANAAN WFH di DINAS SOSIAL KABUPATEN OGAN ILIR

Disusun oleh:

Nama : Ali Akbar Simanungkalit

Nomor Induk Mahasiswa : 01011281823060

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 1 Agustus 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 1 Agustus 2023

Ketua,

Penguji

Lina Dameria Siregar S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ali Akbar Simanungkalit

Nomor Induk Mahasiswa : 01011281823060

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Saat Pelaksanaan WFH Tahun 2020

Dengan Setelah Pelaksanaan WFH di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir.

Pembimbing : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

Penguji : Parama Santati, S.E., M.Kom.


Tanggal Ujian : 1 Agustus 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 1 Agustus 2023




Ali Akbar Simanungkalit
NIM. 01011281823060

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya Shalatku, ibadahku, hidupku, dan matiku hanyalah untuk Allah SWT”

(QS. Al An'am: 162)

“Ketetapan Allah pasti datang, maka janganlah kamu meminta agar dipercepat datangnya. Mahasuci Allah dan Mahatinggi Dia dari apa yang mereka persekutukan”

(QS. An Nahl : 1)

“Tidaklah mungkin matahari mengejar bulan dan malam pun tidak dapat mendahului siang. Masing-masing beredar pada garis edarnya”.

(QS. Yasin :40)

Dengan penuh rasa syukur Alhamdulillah, Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- Orang Tua
- Keluarga
- Teman-teman seperjuangan
- Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya serta ridho-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “**Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Saat Pelaksanaan WFH Tahun 2020 Dengan Setelah Pelaksanaan WFH di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir**”. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan baik dari segi susunan serta cara penulisan, karenanya penulis mohon maaf dan menerima saran serta kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan skripsi ini juga, penulis menemukan beberapa kesulitan dan hambatan. Namun, kesulitan dan hambatan tersebut dapat diatasi berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Akhir kata semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca dan penulis.

Palembang, 01 Agustus 2023



Ali Akbar Simanungkalit
NIM. 01011281823060

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena penulis dapat menyelesaikan skripsi ini di waktu yang tepat atas bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak maka dari itu peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. **Allah SWT**, Tuhan pencipta alam semesta, Zat yang Maha Kuat. Terima kasih atas segala rahmat, hidayah serta karunia-Mu hingga skripsi ini dapat selesai di waktu yang tepat.
2. **Orang Tua tercinta, Bapak Samsudin Simanungkalit dan Ibu Upi Siagian** yang selalu mendoakan kesuksesan dan kelancaran anaknya serta memberikan ridho dalam menyelesaikan pendidikan sarjana. Untuk kakak dan adikku, **Kak Yuni Simanungkalit, Kak Wirda Simanungkalit, Adik Fauziah Simanungkalit, dan Adik Aperlita Simanungkalit**, terima kasih turut mendoakan serta mendukung selama penulisan skripsi ini.
3. Keluarga di Palembang, **Uak Ucok Simanungkalit, Tulang Ronald Siregar dan Tulang Sari Siregar** yang telah memberikan banyak bantuan, semangat serta doa, selama berada di Palembang.
4. **Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E.** selaku Rektor Universitas Sriwijaya beserta jajaran dan staf Universitas Sriwijaya.
5. **Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya beserta jajaran dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. **Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri dan Lina Dameria Siregar, S.E., M.M** selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. **Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M** selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penelitian dan penyusunan skripsi penulis sehingga skripsi ini selesai.

8. **Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom** selaku Dosen penguji seminar proposal dan ujian komprehensif penulis yang telah memberikan kritik dan saran untuk memperbaiki skripsi ini.
9. **Ibu Dr. Aslamia Rosa, S.E., M.Si.** Selaku dosen pembimbing akademik saya.
10. Seluruh **Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** yang telah membagikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat kepada penulis selama masa perkuliahan.
11. Kepada **Pegawai, Staf Tata Usaha, Satpam, OB dan Pemilik Kantin** di lingkup Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya terkhususnya **Ibu Ambar dan Kak Helmi** atas segala bantuan yang telah diberikan selama penulis menempuh perkuliahan.
12. **Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir** yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-teman karib berproses selama di kampus **Yulius, Dwi, kak Ferli, kak Artha, Mbak Maya dan Mbak Tri** atas kehangatan dan perhatian yang telah diberikan selama proses perkuliahan.
14. Teman untuk teman seperjuangan **Ertika, Imam, Gilang, Cila, Rio, Tiwi dan Amel** yang menemani, saling tukar pikiran, memberikan informasi dan dukungan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
15. Teman-teman **Azka, Dwiki, Aksa, Dheandi,** dan **Nizar** teman-teman seperjuangan sejak awal perkuliahan yang telah banyak memberikan bantuan, memberikan pengalaman persahabatan selama masa perkuliahan.
16. Teman-teman kosan EG 16 **Andre, Ahya, Bahar, Nanda dan Anugrah** terima kasih untuk bantuan, dukungan dan kebersamaan selama tinggal bersama di satu kost.
17. Terimakasih untuk organisasi **KEIMI** dan **UKHUWAH** sudah banyak memberikan saya kesempatan dan pengalaman untuk pengembangan *softskill* dalam berorganisasi.

18. Keluarga besar **IMATABAGSEL SUMSEL** yang menjadi keluarga di tanah rantau ini yang senantiasa memberikan kehangatan selama menjalani masa perkuliahan.
19. Teman-teman Manajemen 2018 yang telah menjadi teman seperjuangan selama masa perkuliahan.
20. Seluruh pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam proses penyusunan skripsi ini yang tidak bisa peneliti sebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah kalian berikan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi dan hal-hal baik selalu mengiringi dimanapun berada.

Palembang, 01 Agustus 2023



Ali Akbar Simanungkalit
NIM. 01011281823060

ABSTRAK

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI SAAT PELAKSANAAN WFH TAHUN 2020 DENGAN SETELAH PELAKSANAAN WFH di DINAS SOSIAL KABUPATEN OGAN ILIR

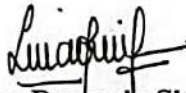
Oleh:

Ali Akbar Simanungkalit

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbandingan kinerja pegawai saat pelaksanaan WFH tahun 2020 dengan setelah pelaksanaan WFH di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir yang berjumlah 46 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis komparatif. Data dalam analisis ini diolah dengan menggunakan program *Statistical for Product and Service Solution* (SPSS). Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara kinerja pegawai saat pelaksanaan WFH tahun 2020 dan setelah pelaksanaan WFH di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir.

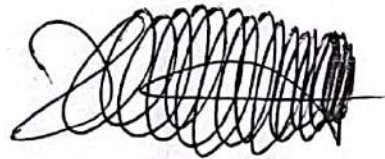
Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Work from home

Dosen Pembimbing



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

**COMPARATIVE ANALYSIS OF EMPLOYEE PERFORMANCE DURING
THE 2020 WFH IMPLEMENTATION AND AFTER WFH
IMPLEMENTATION AT THE OFFICE OF SOCIAL AFFAIRS OF OGAN
ILIR REGENCY**

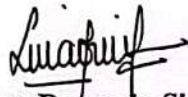
By :

Ali Akbar Simanungkalit

This research aims to determine the comparison of employee performance during the 2020 WFH implementation with after the WFH implementation at the Social Affairs Office of Ogan Ilir Regency. The population in this study consists of 46 employees of the Social Affairs Office of Ogan Ilir Regency. The data collection method used in this study is a questionnaire. The analysis technique used is comparative analysis. The data in this analysis are processed using the Statistical for Product and Service Solution (SPSS) program. Based on the results of the analysis, it can be concluded that there is a difference in employee performance during the 2020 WFH implementation and after the WFH implementation at the Social Affairs Office of Ogan Ilir Regency.

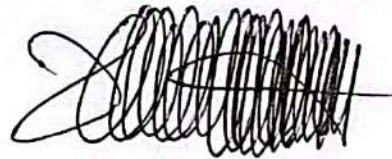
Keywords: Employee Performance, Work from home

Advisor



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Head of Management Department



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

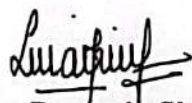
Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Ali Akbar Simanungkalit
NIM : 01011281823060
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi :

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI SAAT PELAKSANAAN WFH TAHUN 2020 DENGAN SETELAH PELAKSANAAN WFH di DINAS SOSIAL KABUPATEN OGAN ILIR

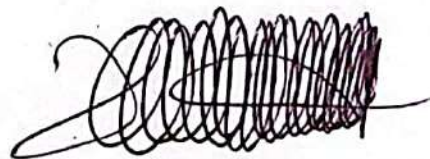
Telah kami periksa cara penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Dosen Pembimbing



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Ali Akbar Simanungkalit
NIM : 01011281823060
Tempat/Tanggal Lahir : Pahae Jae, 25 Januari 2001
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Desa Aek Nabara, Kec. Simangumban, Kab. Tapanuli
Utara, Prov. Sumatera Utara
No. HP : 081282895152
Email : aliakbarsimanungkalit@gmail.com



Riwayat Pendidikan

1. SD : SD N 174575 Simangumban
2. SMP : Mts S KH. Ahmad Dahlan Sipirok
3. SMA : SMA N 2 Sipirok
4. S1 : S1 Manajemen Universitas Sriwijaya

Riwayat Organisasi

- BO Keimi FE Unsri 2019 - 2021
- BO Ukhuwah FE Unsri 2018 - 2020

Prestasi

Juara 2 Lomba Debat Nasional Pekan Ilmiah Sriwijaya 2019

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	9
2.1 <i>Work from home</i>	9
2.1.1 Pengertian <i>Work from home</i>	9
2.1.2 Indikator Bekerja dari Rumah (<i>Work from home</i>).....	10

2.1.3 Pelaksanaan <i>Work from home</i> di Indonesia	11
2.1.4 Peraturan Pemerintah Indonesia Tentang Penanganan Pandemi Covid-19	12
2.2 Kinerja Pegawai	13
2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai	13
2.2.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai	14
2.2.3 Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai	15
2.2.4 Indikator Kinerja Pegawai	16
2.3. Penelitian Terdahulu	17
2.4 Kerangka Konseptual	24
2.5 Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	25
3.2 Rancangan Penelitian	25
3.3 Jenis dan Sumber Data	25
3.3.1 Jenis Data	25
3.3.2 Sumber Data	26
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.5 Populasi dan Sampel	27
3.5.1 Populasi.....	27
3.5.2 Sampel	27
3.6 Uji Instrumen	27
3.6.1 Uji Validitas	27
3.6.2 Uji Reliabilitas	28
3.6.3 Uji Normalitas.....	28
3.6.4 Metode Suksesif Interval (MSI)	29
3.7 Teknik Analisis Data.....	29

3.7.1 Analisis Deskriptif	29
3.7.2 Uji <i>Paired Sample t-Test</i>	30
3.8 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	33
4.1.1 Profil Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir	33
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir.....	34
4.1.3 Janji Layanan Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir	35
4.1.4 Struktur Organisasi	36
4.2 Hasil Penelitian	37
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	37
4.2.2 Deskripsi Uji Instrumen Penelitian.....	40
4.3 Hasil Uji Statistik	44
4.3.1 Analisis Deskriptif	44
4.3.2 Uji <i>Paired Sample t Test</i>	59
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
5.1. Kesimpulan	69
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jadwal Piket Kerja Tahun 2020 Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir.....	5
Tabel 1.2 Capaian Nilai SKP Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2020 dan 2022.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	27
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	38
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden.....	39
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	39
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....	40
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pegawai Selama Pelaksanaan WFH Tahun 2020.....	41
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pegawai Setelah Pelaksanaan WFH Tahun 2022.....	42
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian.....	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov.....	44
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Pelaksanaan <i>Work from home</i> tahun 2020.....	46
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Setelah Pelaksanaan <i>Work from home</i>	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Paired Samples t Test.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir.....	37

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pasti mempunyai tujuan yang berbeda antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya. Dalam pencapaian tujuan, banyak berbagai faktor-faktor yang terlibat dalam pencapaian tersebut. Dalam hal ini faktor yang berpengaruh penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen dalam pencapaian tujuan organisasi karena setiap organisasi pasti membutuhkan sumber daya manusia yang bekerja secara efektif dan optimal agar mencapai tujuannya (Saleh et al., 2023). Hal demikian dilakukan dengan menunjukkan kinerja kerjanya kepada perusahaan dengan tenaga dan pikiran (Hartono & Rahadi, 2021).

Dalam melakukan aktivitas organisasi, kinerja pegawai sangat dibutuhkan. Setiap organisasi tentunya ingin mendapatkan kinerja pegawai yang baik dalam setiap bidang masing-masing. Organisasi yang mempunyai kinerja pegawai yang baik, akan mudah untuk mencapai tujuannya. Alasan kemudahan dalam mencapai tujuannya adalah karena organisasi tersebut akan dapat bekerja sama dengan pegawainya secara optimal dalam mencapai tujuan tersebut (Albashori et al., 2022).

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Jika kinerja pegawai rendah, maka akan berdampak terhadap layanan atau produk yang organisasi tawarkan, kualitas perusahaan tidak dapat sesuai dengan yang diharapkan (Angelia & Yuliana, 2022). Selain itu, efisiensi pekerja menyelesaikan tugas dan mengatur pekerjaan

dengan jadwal penyelesaian dapat berdampak pada seberapa baik kinerja pekerja tersebut untuk organisasi (Heryadi et al., 2022). Kinerja pegawai yang diharapkan dapat menghasilkan mutu pekerjaan yang baik jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar (Hartono & Rahadi, 2021). Oleh karena itu, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Hadirnya virus Corona yang menyebar dengan cepat ke berbagai negara sejak bulan Desember tahun 2019 mengakibatkan terjadinya banyak perubahan pada kehidupan manusia dalam menjalankan aktivitas sehari-hari (Asmara et al., 2022). Virus corona tersebut setiap hari dalam beberapa waktu semakin menyebar serta meningkat grafiknya. Selain itu, pandemi Covid-19 telah secara drastis mengubah kehidupan sehari-hari sebelumnya kegiatan terutama dalam bekerja, bersosialisasi, dan berkomunikasi dan itu telah menantang kita untuk membuat perubahan yang signifikan dalam waktu singkat pada skala yang luar biasa (Dharma et al., 2021). Segala bentuk kegiatan yang biasanya dapat dilakukan di luar rumah terpaksa harus dihentikan untuk mencegah penularan virus melalui kontak dan interaksi sosial antar manusia.

Salah satu kegiatan luar ruangan yang merasakan dampak dari adanya perubahan rutinitas tersebut adanya perubahan rutinitas bekerja. Kegiatan yang dinilai memiliki interaksi sosial tinggi ini harus dilaksanakan dari rumah ketika jumlah kasus Covid-19 terus meningkat drastis (Asmara et al., 2022). Hal tersebut mulai diberlakukan sejak Kementerian Kesehatan RI mengeluarkan Keputusan Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 Tentang Panduan Pencegahan Dan

Pengendalian Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) Di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha pada Situasi Pandemi. Berdasarkan keputusan tersebut, aturan mengenai *Work from home* (WFH) bagi seluruh pegawai di berbagai instansi perkantoran juga turut ditetapkan.

Work from home (WFH) adalah kegiatan mengerjakan pekerjaan dari rumah pegawai itu sendiri. Artinya pekerjaan pegawai bisa dikerjakan di rumah karena adanya hal yang membuat pegawai tidak diperkenankan untuk datang ke tempat kerja (Kristanti, 2022). Pergeseran sistem kerja tersebut sebagai akibat pandemi Covid-19 dimaksudkan dengan tujuan utama yaitu mencegah terjadinya penyebaran virus Covid-19 demi kesehatan dan keselamatan kerja para pegawai serta keluarganya bukan untuk merusak kinerja yang selama ini telah dengan baik dan terbiasa dilakukan oleh organisasi (Heryadi et al., 2022).

Pada pelaksanaannya, WFH secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Saleh et al., 2023). Karyawan yang melakukan tugasnya dengan tidak benar, menghasilkan produk kerja yang tidak teratur. Selain itu, pekerja yang melakukan WFH berjuang untuk menyelesaikan diri dengan sistem, yang menyebabkan mereka melakukan tugasnya dengan tidak benar dan terlambat (Saleh et al., 2023). Bekerja di rumah menyebabkan banyak masalah karena banyak hal yang tidak terduga. Kemungkinan untuk kehilangan fokus dalam pekerjaan saat mudah diganggu oleh anak, orang tua, tetangga dan lain sebagainya (Angelia & Yuliana, 2022).

Bekerja dari rumah bisa memberikan keuntungan kepada pihak perusahaan. tetapi tidak dengan kesibukan para pegawai yang bertambah dikarenakan adanya

tugas yang terus datang dan harus mengurus kesibukan di rumah secara bersamaan (Nasir & Astuti, 2021). Faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan kegiatan *work from home* yaitu masih kurangnya koordinasi, terkendala gangguan dari lingkungan rumah, dan lain-lain (Alpanti et al., 2021). Untuk mendukung kinerja jelas faktor sarana dan prasarana kerja menjadi elemen penting yang berpengaruh langsung pada kinerja pegawai di era pandemi Covid-19 ini, mengingat bahwa dalam sistem kerja WFH ketergantungan akan jaringan sangat tinggi (Heryadi et al., 2022).

Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir yang menjadi salah satu lembaga pemerintah pun tidak luput dalam memberlakukan peraturan mengenai sistem kerja dari rumah (*work from home*). Kegiatan WFH di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu sampai dengan ada pemberitahuan lebih lanjut (berdasarkan Surat Edaran Pemerintah Ogan Ilir tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai Sipil Negara Dalam Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Covid-19 di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Ogan Ilir). Dalam pelaksanaannya, kebijakan WFH yang awalnya dijalankan sepenuhnya bekerja dari rumah, perlahan menyesuaikan dengan keadaan pandemi yang mulai membaik. Selanjutnya pemerintah menerbitkan aturan yang tentang kebijakan yang baru sebagaimana yang pada Tabel 2.1

Tabel 1.1 Jadwal Piket Kerja Tahun 2020 Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir

Minggu Kerja	Tim 1	Tim 2	Jumlah Pegawai	Waktu Kerja
1	Senin, Selasa, & Rabu	Kamis dan Jum'at	11 Orang	Senin s.d Kamis: 07.30 s.d 16.00.
2	Senin & Selasa	Rabu, Kamis, & Jum'at	11 Orang	Jum'at: 07.30 s.d 16.30.
3	Senin, Selasa & Rabu	Kamis & Jum'at	11 Orang	
4	Senin & Selasa	Rabu, Kamis & Jum'at	11 Orang	

Sumber: Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir 2020

Berdasarkan Tabel 2.1 di atas, diketahui bahwa jumlah pegawai yang boleh melaksanakan sistem kerja secara WFH sesuai surat edaran Bupati Ogan Ilir adalah 11 orang atau 50 persen dari total keseluruhan pegawai. Sementara itu, jumlah pegawai yang diperbolehkan untuk melaksanakan WFO berjumlah 11 orang. Adanya batasan pegawai di kantor, membuat sistem kerja di kantor Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir dilakukan dengan sistem bergantian atau dengan piket kerja. Hal ini untuk meminimalisir penyebaran Covid-19 dan merujuk pada Surat Edaran No. 1117/SE/BKPSDM/2020.

Evaluasi kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir selama pelaksanaan WFH dapat dilihat dari hasil nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai dasar dari penilaian Prestasi Kerja PNS yang disusun setiap tahunnya. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46/2011 tentang penilaian prestasi kerja PNS dijelaskan bahwa Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah susunan rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasan. Adapun

capaian nilai SKP yang didapatkan oleh masing-masing pegawai di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir pada tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 2.1

Tabel 1.2 Capaian Nilai Rata-rata SKP Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2020 dan Tahun 2022

No	Keterangan	2020	2022
1	Sangat Baik	55%	58%
2	Baik	45%	42%

Sumber: Data diolah 2023

Diketahui untuk perolehan nilai SKP tahun 2022 sebagaimana yang tertuang dalam Tabel 2.1, memiliki perbedaan dengan capaian nilai SKP tahun 2020. Nilai SKP tahun 2022 menunjukkan 58% persen pegawai memperoleh nilai SKP dengan predikat sangat baik, terjadi kenaikan sebesar 3% dari tahun 2020. Kemudian untuk yang berpredikat baik sebesar 42%, mengalami penurunan dari nilai SKP tahun 2020 sebesar 45%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian nilai SKP pegawai di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir masih bervariasi dan belum sepenuhnya mendapatkan capaian yang maksimal.

Penelitian yang membahas terkait perbandingan kinerja pegawai dalam pelaksanaan WFH telah dilakukan beberapa peneliti terdahulu, antara lain; penelitian yang dilakukan oleh Mongkol et al., (2022) menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang melakukan WFH dan yang melakukan *work from office* ditemukan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan. Penelitian selanjutnya oleh Litow et al., (2021) tentang perbandingan kinerja pegawai sebelum Covid-19 dan selama Covid-19 menemukan bahwa tidak adanya perbedaan secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebelum dan selama era Covid-19.

Berdasarkan fenomena dan uraian yang dijelaskan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Saat Pelaksanaan WFH Tahun 2020 dengan Setelah Pelaksanaan WFH di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai Dinas Sosial Ogan Ilir pada saat pelaksanaan WFH pada tahun 2020 dengan kinerja pegawai Dinas Sosial setelah pelaksanaan WFH.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dirasakan penting dan menarik minat peneliti untuk menganalisis “Perbedaan kinerja pegawai Dinas Sosial Ogan Ilir pada saat pelaksanaan WFH pada tahun 2020 dengan kinerja pegawai Dinas Sosial setelah pelaksanaan WFH”.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi kajian dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia terkhususnya terkait kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini lebih menekankan pada manfaat yang akan diperoleh oleh organisasi. Adapun manfaat yang diterima oleh organisasi adalah melalui hasil penelitian ini menjadikan sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan pihak organisasi khususnya pemimpin organisasi dalam memperhatikan pegawai, dengan demikian produktivitas kerja dapat dimaksimalkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albashori, M., Diana Sari Wijayanti, I., & Manajemen Administrasi Yogyakarta, A. (2022). ALBAMA: Jurnal Bisnis Administrasi dan Manajemen Kinerja Pegawai Dinas Pertanahan Dan Tata Ruang Kota Yogyakarta DI Masa Pandemi Covid-19 Melalui WFH (*Work from home*). *Albama: Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 15(1), 29–38. <http://jurnal.amayogyakarta.ac.id/index.php/albama>
- Alpanti, T., Atthahara, H., & Gumilar, G. (2021). Analisis kinerja pegawai pada kebijakan *work from home*. *Forum Ekonomi*, 23(4), 658–663. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10089>
- Angelia, C. P., & Yuliana, J. H. (2022). Pengaruh *Work from home* (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan. *International Journal of Health Sciences*, 3(9), 849–859. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6ns3.5321>
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Asmara, D., Komalasari, Y., & Fitri, A. E. R. (2022). Literature Review : Pengaruh *Work from home* (WFH) Terhadap Kinerja Para Karyawan Selama Pandemi Covid-19. *Seminar Nasional Kesehatan Masyarakat UPNVJ 2022*, 162–176.
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work-Life Balance and Working From Home. *Social Policy and Society*, 3, 223–233.
- DeRossette, Z. G. (2016). *Variation in job performance among telecommuters*. San Francisco.
- Dharma, P., Windijarto, Ma'ruf, A., & Sucipto, T. H. (2021). Studi Eksplorasi Dampak Bekerja Dari Rumah (Wfh) Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19. *Airlangga Development Journal*, 4, 101–110. <https://e-journal.unair.ac.id/ADJ>
- Fahmi, R., Wibowo, E., & Muhamad, A. S. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan *Work from home* (WFH) Sebagai Variabel Moderating Pada Masa Pandemi Covid-19. *Syntax Idea*, 3(9), 6.
- Farrell, K. (2017). Working From Home: A Double Edged Sword . Royal Society Of Medicine. *Working From Home: A Double Edged Sword . Royal Society Of Medicine*, 1(3), 1–26.
- Harta, G. N. N. R., & Singgih, N. R. (2022). Analisis pengaruh metode kerja *work from home* (WFH) terhadap kinerja unit purchasing. *Journal Industrial Servicess*, 7(2), 264. <https://doi.org/10.36055/jiss.v7i2.14364>

- Hartono, A., & Rahadi, D. R. (2021). *Work from home* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 16–21. <https://doi.org/10.38043/jmb.v18i1.2728>
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Heryadi, R., Fauzi, A., Alamsyah, N., Martius, Maulana, M. T., Faisal, R., Aini, N., & Arissani, S. (2022). Dampak *Work from home* (WFH) di Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(6).
- Huuhtanen, P. (1997). *Health and Safety Issues for Teleworkers in the European Union : Consolidated Report*. Loughlinstown, Ireland : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- International Labour Organization. (2021). *Working from home: From invisibility to decent work*. 1–276.
- Kartika, I. A. (2021). Pengaruh *Work from home* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 323–332. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.333>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Kristanti, E. (2022). Evaluasi Capaian Kinerja Tahun 2020 Dalam Penerapan WFH (*Work from home*) Di Masa Pandemi Covid-19. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 19(01), 10–21. <https://doi.org/10.25134/equi.v19i01.4750>
- Lusiana, H. (2018). Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 59–67. <https://doi.org/10.31602/atd.v2i1.1192>
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rodakarya.
- Mongkol, J. Y., Lengkong, V. P. ., & Sendow, G. M. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Yang Melakukan *Work from home* Dan Yang Melakukan *Work from office* Di Bappeda Provinsi Sulawesi Utara Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 686. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.42088>
- 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>

Nasir, & Astuti, I. I. (2021). Pengaruh Efektivitas *Work from home* Terhadap. *Dialogue Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3, 1–7.
<https://dosen.perbanas.id/docs/wp-content/uploads/2020/08/Abstract-and-Fullpaper-SNAP-2021-Pengaruh-Efektivitas-WFH.pdf>

Robbins, S. P. (2006). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Perilaku Organisasi (dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.). *In Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*.

Saleh, H., Pakaya, A. R., & Monoarfa, V. (2023). Pengaruh *Work from home* (WFH) Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 1179–1186.

Satriyono, G., Rukmini, M., Septyaningtyas, D. R., Manajemen, P. S., Kadiri, U., Studi, P., Sektor, A., & Kadiri, U. (2022). Studi Eksplorasi Dampak *Work from home* (Wfh) Terhadap Kinerja Dosen Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3871–3877.

Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). Pengaruh *Work from home* (WFH) terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3229–3242.
<https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1224>

Stewart, G. L. (2019). *Human Resource Management* (4th Editio). John Wiley and Sons, Limited.

Subandiyah, A. E., & Sura, B. G. (2022). Perbandingan Kinerja Pegawai Sebelum Dan Semasa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta). *Jurnal Solusi*, 17(2), 121–144.

Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Umar, A. (2017). Pelaksanaan Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan di MAS YMPI Sei Tulang Raso Kota Tanjung Balai. *Edu Riligia*, 1(3), 443–457.
<http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/eduriligia/article/view/1062/826>

Wiwik, M. I., & Nyoman, I. S. (2022). Dampak Kebijakan *Work from home* (WFH)

Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng. *Locus Majalah Ilmiah Fisip*, 14(2).

Yusuf, N. P., Lakoy, V., Elisa, L. M., Melissa, Wijaya, Watulingas, G., Litow, A., Sinadia, A., & Barens, J. M. (2021). Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Sebelum Covid-19 Dan Selama Covid-19 Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara Comparisonal Analysis of Employee Performance Before Covid-19 and During Covid-19 At the Department of Ener. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1743–1750.