

**PENERAPAN SISTEM KERJA *WORK FROM HOME* PADA PEGAWAI DI  
KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG (KPKNL) KOTA  
MALANG**

Martinus Riono Alus

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas PGRI Kanjuruhan, Malang)  
e-mail: alussabi@gmail.com

Adi Suroso

Dianawati Suryaningtyas

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas PGRI Kanjuruhan Malang)

**ABSTRAK:** Bekerja dari rumah (*Work From Home*) adalah cara perusahaan ataupun instansi pemerintah untuk tetap survive bekerja dalam situasi pandemic covid-19 seperti saat ini. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengeksplorasi penerapan system kerja *Work From Home* pada pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kota Malang. Metode yang digunakan adalah studi kasus kualitatif dengan 15 orang informan melalui teknik pengumpulan data triangulasi. Kemudian analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Dari hasil analisis data, diperoleh sebanyak 87% informan yang menyediakan tempat khusus di rumah sehingga lebih fokus dan terbebas dari gangguan dalam pelaksanaan *Work From Home*. Kemudian, untuk mengatasi kendala yang ada, yang dilakukan pegawai adalah dengan cara saling komunikasi antar sesama pegawai dan juga selalu disiplin dalam penggunaan waktu. Aplikasi online yang digunakan sangat mendukung pegawai ketika bekerja dari rumah, seperti aplikasi Dianas, Nadine, Aladin, Simpeg, Sibankum, Zoom Meeting dan aplikasi harian yang sering digunakan seperti WhatsApp. Dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan dari rumah, pegawai tetap mengikuti *Work From Office* yang sudah dijadwalkan kantor. Keterbatasan dari penelitian ini masih menggunakan informan yang jumlahnya relatif kecil yakni 15 orang. Saran untuk peneliti selanjutnya adalah untuk menambah jumlahnya informan dan juga menggunakan metode penelitian yang lain.

**Kata kunci** – Bekerja dari rumah (*Work From Home*), Aplikasi

## PENDAHULUAN

Dunia saat ini sudah dan sedang mengalami kesedihan yang sangat mendalam diakibatkan oleh munculnya wabah *Coronavirus Disease* (Covid-19). Indonesia sendiri dalam langkah merespons wabah ini, tentunya mengambil dan mengeluarkan kebijakan yang hampir sama dengan Negara lain. Presiden Joko Widodo pada konferensi pers di Istana Bogor, Jawa Barat (15 Maret 2020) mengimbau agar dapat meminimalisasi penyebaran virus corona tipe baru (SARS-CoV-2) penyebab Covid-19, masyarakatpun diminta untuk bekerja, belajar, dan beribadah dari rumah (Dewayani, 2020). Selain itu, ada larangan kegiatan tatap muka yang menghadirkan banyak peserta untuk ditunda atau dibatalkan. Sebelumnya, sejumlah perusahaan swasta di Jakarta juga telah mengeluarkan kebijakan bekerja dari rumah (*Work From Home*) (Dewayani, 2020). Perusahaan tersebut misalnya Unilever, Nestle, Prudential, Coca Cola,

HSBC, Indofood, dan Frission Flag. Sebagai imbasnya banyak organisasi/kantor baik pemerintah maupun swasta yang kemudian menerapkan skema bekerjadari rumah (*Working from Home/WFH*). Selain organisasi pemerintahan dan swasta, perorangan juga menerapkan sistem kerja *Work From Home*. Pada intinya, setiap orang harus bisa bekerja dari rumah pada saat situasi pandemic virus seperti saat ini.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi penerapan system kerja *Work From Home/WFH* (bekerja dari rumah) pada pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kota Malang. Dengan adanya penelitian ini, bisa diketahui bagaimana sistem kerja dari rumah itu diterapkan. Berdasarkan tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengeksplorasi penerapan system bekerja dari rumah, maka penelitian ini menggunakan beberapa pertanyaan yang mengarah pada topik pembahasan seperti:

1. Bagaimana Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan dari rumah?
2. Bagaimana Bapak/Ibu menyediakan tempat khusus di rumah untuk pelaksanaan *Work From Home* ini?
3. Kendala apasaja yang dihadapi oleh Bapak/Ibu dalam pelaksanaan sistem kerja *Work From Home* ini? Berikan alasannya.
4. Teknologi atau aplikasi apasaja yang Bapak/Ibu gunakan dalam mendukung terlaksananya system kerja *Work From Home* ini? Berikan alasannya.

Temuan dari penelitian ini secara akademis memberikan kontribusi teoritis terhadap bidang studi Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam konsep *remote working*. *Remote working*, dalam kondisi pandemic Covid 19 seperti saat ini dikembangkan menjadi konsep bekerja dari rumah (*Work From Home*).

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Skema WFH merupakan bagian dari konsep *telecommuting* (bekerja jarak jauh), yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja dan perencanaan kota, bahkan telah dikenal sejak tahun 1970-an. Konsep *Work From Home* juga merupakan konsep baru daripada *remote working* (Suryaningtyas, 2020). Beragam macam istilah yang berkaitan dengan *Work From Home* ini akan dijelaskan dibagian selanjutnya. Walaupun demikian, konsep ini biasanya diberlakukan dalam kondisi normal dan bukan hanya karena adanya pandemik seperti sekarang ini (Mungkasa, 2020). Menurut Crosbie & Moore (2004), bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per minggu). Bekerja dari rumah akan memberikan waktu yang fleksibel bagi pekerja untuk memberikan keseimbangan hidup bagi karyawan. Disisi lain juga memberikan keuntungan bagi perusahaan atau oganisasi terkait, misalnya biaya operasional lebih hemat atau menurun. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Timpe (2002) yang berpendapat bahwa bekerja dari rumah atau bekerja jarak jauh merupakan pelaksanaan kerja atau rapat yang dilaksanakan dari rumah atau tempat di luar kantor. Kemudian Timpe (2002) juga melanjutkan, pelaksanaan kerja jarak jauh tersebut dilaksanakan dengan memanfaatkan konferensi video yang tentunya bisa efektif meningkatkan produktivitas dan juga menghemat atau menurunkan biaya operasional kantor. Selanjutnya Ahmad (2020) berpendapat bahwa bekerja dari rumah merupakan pekerjaan kantor yang karyawannya tidak datang ke kantor, tetapi menyelesaikan pekerjaannya di rumah.

## **TINJAUAN EMPIRIS**

Penelitian *pertama*, dilakukan oleh Suryaningtyas (2020) dengan judul: “Bekerja dari rumah: implementasinya pada *U-Learning* selama pandemi virus Covid-19”. Hasil dari penelitian ini

menunjukkan bahwa bekerja dari rumah pada masa pandemic ini sangatlah penting. Pelaksanaan bekerja dari rumah juga memberikan banyak manfaat misalnya bisa lebih efisien dalam mengatur waktu. Hasil penelitian ini juga menunjukkan kendala dan teknis pelaksanaan bekerja dari rumah itu sendiri. Selain itu penelitian ini mendeskripsikan tentang bagaimana menyeimbangkan antara bekerja dan manajemen kehidupan berkeluarga. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa organisasi swasta ataupun pemerintahan harus mampu menyesuaikan diri dengan melaksanakan *Work From Home* selama pandemic ini. Penelitian *kedua*, dilakukan oleh Mungkasa (2020) dengan judul penelitian “Bekerja dari Rumah (*Working From Home/WFH*): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa organisasi swasta ataupun pemerintahan harus mampu menyesuaikan diri dengan melaksanakan *Work From Home* selama pandemic ini. Penelitian *ketiga*, dilakukan oleh Purwanto (2020) meneliti tentang “Dampak *Work From Home* (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa WFH mempunyai keuntungan dan kerugian bagi para guru, *Work From Home* bisa dilakukan dengan efektif apabila baik guru dan sekolah sama sama menjalaninya dengan bertanggungjawab. Penelitian *keempat*, dilakukan oleh Darmalaksana, dkk (2020) dengan judul penelitian: “Analisis Pembelajaran *Online* Masa WFH *Pandemic* Covid-19 Sebagai Tantangan Pemimpin Digital Abad 21”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa efektifitas pembelajaran daring dengan capaian yang signifikan seiring dengan tuntutan mewujudkan pemimpin digital pendidikan tinggi abad 21, meskipun dilaksanakan pada masa WFH yang disebabkan mewabahnya *pandemic* Covid-19. Penelitian *kelima*, dilakukan oleh Crosbie & Moore (2004) yang berjudul: “*Work-life Balance and Working from Home*”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara bekerja dan kehidupan berkeluarga harus diterima karena hal ini menawarkan fleksibilitas waktu yang lebih besar. Penelitian *keenam*, dilakukan oleh Tabarak Ahmad (2020) yang berjudul: “*HR Managers & COVID-19. What Lessons Can Companies and HR Managers Learn From The Coronavirus Pandemic? How Can Companies Use This As a Transition to More Work-From-Home and Other Flexible Policies?*”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajer Sumber Daya Manusia memiliki peran yang besar dalam memotivasi karyawan untuk tetap produktif dan efisien dalam situasi pandemic seperti saat ini.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus eksplorasi yang digunakan untuk mengetahui penerapan dari system kerja dari rumah (*Work From Home*) selama masa pandemic COVID-19. Sugiyono (2018:23) berpendapat bahwa, penelitian dengan menggunakan metode kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami dan mengeksplorasi fenomena utama pada obyek yang diteliti, sehingga memperoleh pemahaman yang mendalam dan menemukan sesuatu yang unik. Sugiyono (2018:23) juga menjelaskan bahwa penelitian kualitatif tidak hanya berangkat dari pada masalah yang ada, tetapi juga bisa berangkat dari keingintahuan di suatu obyek penelitian. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode triangulasi. Pertanyaan wawancara berasal dari 15 orang informan yakni pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Malang, observasi dilakukan terhadap beberapa pegawai dan dokumentasi didapatkan dari beberapa orang informan sebagai perwakilan.

## **HASIL**

Data dalam penelitian ini diperoleh menggunakan metode triangulasi. Pertanyaan wawancara berasal dari 15 orang informan yakni pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota

Malang, observasi dilakukan terhadap beberapa pegawai dan dokumentasi didapatkan dari beberapa orang informan sebagai perwakilan.

**Tabel Data Informan**

No	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan
1	Pranidhana P. Kusdaryanto	L	Pelaksana
2	Eka Puji Rahayu	P	Pelaksana
3	Diah Lestari	P	Pelaksana
4	Agus Dardiri	L	Kasi Pengelolaan Kekayaan Negara
5	Ekasari Maulidia Rahma	P	Pelaksana
6	Muhammad Iqbal Syahroni	L	Pelaksana
7	Ahmad	L	Pelaksana
8	Gunawan Wiranto	L	Pelaksana
9	Sri Wahyuni	P	Staf Seksi PKN
10	Gayuh Aji Prasongko	L	Pelaksana
11	Titin Hanita	P	Sekretaris Kepala Kantor
12	Neni Pudji Artanti	P	Bendahara Penerimaan
13	Yemima Agustina Setiani	P	Bendahara Pengeluaran
14	Iik Santoso	L	Pelaksana
15	Yusak Sapin	L	Pelaksana

*Sumber: Data Diolah, 2021*

Data yang diperoleh selain menggunakan pertanyaan wawancara yang telah disediakan, observasi lapangan dan juga dokumentasi sesuai dengan metode yang sudah dibahas pada bab sebelumnya yakni metode triangulasi. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, ditemukan beberapa hal berikut: *Pertama*, terkait penyediaan tempat khusus untuk pelaksanaan *Work From Home* sudah disediakan atau sudah ada, seperti meja, kursi kerja dan komputer/laptop. *Kedua*, untuk teknologi atau aplikasi yang digunakan adalah aplikasi seperti Nadine, Dianas, Zoom Meeting, dan Google secara umum. *Ketiga*, aktivitas lain yang diamati yakni kerja di kantor (*Work From Office*) masih dijalankan untuk mengerjakan pekerjaan yang hanya bisa dijalankan di kantor. Kantor melaksanakan itu secara bergantian bagi pegawainya. Metode yang berikutnya adalah wawancara yang dilakukan melalui *Google Form/Bitly*. Berikut ini akan disajikan data temuan tersebut:

Pertanyaan *Pertama* adalah tentang penyediaan tempat khusus di rumah untuk pelaksanaan *Work From Home*. Pertanyaan wawancaranya adalah “Bagaimana Bapak/Ibu mempersiapkan tempat untuk pelaksanaan *Work From Home* (bekerja dari rumah)?” Jawaban dari informan adalah seperti berikut ini:

“Menyiapkan meja, komputer, dan kursi kerja beserta fasilitas wifi” (Subyek 3, atas nama Diah Lestari, jabatan sebagai Pelaksana).

“Jaringan internet harus kuat fasilitas laptop atau pc tempat kerja harus di bikin, karena saya ada anak balita di rumah” (Subyek 13, atas nama Yemima Agustina Setiani, jabatan sebagai Bendahara Pengeluaran).

“Penempatan spot khusus untuk bekerja, pembelian meja khusus WFH” (Subyek 6, atas nama Muhammad Iqbal Syahroni jabatan sebagai Pelaksana).

Dari ketiga jawaban informan di atas, dapat diketahui bahwa informan menyediakan tempat khusus dalam bekerja secara *Work From Home*. Selain itu, terdapat 10 orang informan lain yang memiliki

jawaban sama yakni menyediakan tempat khusus dalam bekerja secara *Work From Home*. Kemudian 2 informan lain tidak menjawab secara jelas sesuai pertanyaan. Jawabannya seperti berikut ini:

*“Otodidak”* (Subyek 7, atas nama Ahmad jabatan sebagai Pelaksana).

*“Memperiapkan bahan-bahan (berkas) yang akan digunakan untuk bekerja di rumah”* (Subyek 8, atas nama Gunawan Wiranto jabatan sebagai Pelaksana).

Pertanyaan atau tema yang *Kedua* adalah tentang kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan system kerja *Work From Home*. Pertanyaan wawancaranya adalah “Bagaimana Bapak/Ibu mengatasi kendala saat pelaksanaan *Work From Home* (bekerja dari rumah)?”. Dari informan yang menjawab pertanyaan tersebut, jawaban dalam hal untuk mengatasi kendala saat pelaksanaan *Work From Home* dapat dikategorikan atau digolongkan sebagai berikut:

1) Dengan cara disiplin dalam penggunaan waktu, ada 2 orang, seperti:

*“Disiplin waktu bahwa jam sekian adalah jam kerja”* (Subyek 1 atas nama Pranidhana P. Kusdaryanto, jabatan sebagai Pelaksana).

*“Harus menyiapkan waktu untuk WFH”* (Subyek 9 atas nama Sri Wahyuni, jabatan sebagai Staf Seksi PKN).

2) Dengan cara saling komunikasi, ada 8 orang, contohnya:

*“Pertama diatasi dengan saling berkomunikasi, jika masih ada kendala dengan terpaksa harus ke kantor”* (Subyek 12 atas nama Neni Pudji Artanti, jabatan sebagai Bendahara Penerimaan).

*“Menghubungi teman yang giliran WFO di kantor untuk mambantu saya”* (Subyek 13 atas nama Yemima Agustina Setiani, jabatan sebagai Bendahara Pengeluaran).

*“Komunikasi nomor satu dengan sesama teman kerja, jadi jika ada masalah bisa sharing dengan mereka”* (Subyek 14 atas nama Iik Santoso, jabatan sebagai pelaksana).

3) Kendala yang dihadapi, ada 3 orang, contohnya:

*“Stabilitas jaringan dan jam kerja yang tidak menentu”*(Subyek 6 atas nama Muhmad Iqbal Syahroni, jabatan sebagai Pelaksana).

*“Kendala ada pada jaringan komunikasi dan tidak bisa bertatap muka dengan pegawai yang kita butuhkan”* (Subyek 11 atas nama Titin Hanita, jabatan sebagai Sekretaris Kepala Kantor).

4) Tidak ada kendala yang dialami, ada 2 orang. Contohnya:

*“InsyaAllah tdk ada kendala”* (Subyek 2 atas nama Eka Puji Rahayu, jabatan sebagai Pelaksana).

*“Tidak ada masalah karena sudah ada aplikasi”* (Subyek 4 atas nama Agus Dardiri, jabatan sebagai Kasi Pengelolaan Kekayaan Negara).

Dari uraian keseluruhan jawaban informan di atas, diketahui bahwa dalam mengatasi kendala yang ada saat *Work From Home*, sebanyak 53% informan menyelesaikan itu dengan cara saling komunikasi, 33% dengan cara disiplin dalam penggunaan waktu. Sedangkan sisanya menguraikan kendala yang dihadapi dan juga tidak mengalami kendala dalam pelaksanaan *Work From Home* ini.

Pertanyaan atau tema yang *Ketiga* adalah teknologi atau aplikasi yang digunakan dalam mendukung terlaksananya system kerja *Work From Home*. Pertanyaan wawancaranya adalah:”Teknologi atau aplikasi apasaja yang Bapak/Ibu gunakan dalam pelaksanaan *Work From Home* ini?”. Jawaban informan disajikan dalam tabel berikut ini:

---

#### **Tabel Penggunaan Aplikasi dari Informan**

No	Nama	Aplikasi yang Digunakan
1	Pranidhana P. Kusdaryanto	Internet dan aplikasi khusus kemenkeu
2	Eka Puji Rahayu	Nadine, Focus PN, Dianas, dll
3	Diah Lestari	Dianas, Nadine, Aladin dan Simpeg
4	Agus Dardiri	Zoom Meeting
5	Ekasari Maulidia Rahma	Internet
6	Muhmad Iqbal Syahroni	Remote PC, Digital Office (Nadine), aplikasi aset negara, dan penilaian
7	Ahmad	Internet
8	Gunawan Wiranto	Zoom dan Office
9	Sri Wahyuni	Nadine dan Dianas
10	Gayuh Aji Prasongko	Dianas dan Nadine
11	Titin Hanita	Whatsapps dan google
12	Neni Pudji Artanti	Dianas dan Nadine
13	Yemima Agustina Setiani	Sakti, Nadine dan Dianas
14	Iik Santoso	Sibankum, Nadine, Dianas dan WA
15	Yusak Sapin	Nadine, Dianas dan WA

*Sumber: Data Diolah, 2021*

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua informan sudah lengkap memakai aplikasi dalam pelaksanaan system kerja *Work From Home* ini. Kemudian penggunaan aplikasi tersebut sudah disediakan dan diarahkan dari kantor sesuai kebutuhan pada saat *Work From Home*. Hal ini sesuai juga dengan jawaban dari Subyek 4 atas nama Agus Dardiri, jabatan sebagai Kasi Pengelolaan Kekayaan Negara

*(“Zoom Meeting, karena disediakan kantor dan mudah”).*

Selain itu, aplikasi yang digunakan sangat tepat sasaran dan sangat mendukung terlaksananya system bekerja dari rumah ini. Fungsi dan penggunaan aplikasi dapat diketahui dari jawaban informan sendiri. Misalnya:

*“Untuk absen menggunakan aplikasi dianas dan nadine. Untuk memantau pegawai yang melaksanakan dinas luar menggunakan aplikasi aladin. Untuk memantau data kepegawaian menggunakan aplikasi simpeg”* (Subyek 3 atas nama Diah Lestari, jabatan sebagai Pelaksana).

*“Aplikasi bendahara SAKTI, Nadine untuk persuratan, dianas untuk absensi”* (Subyek 13 atas nama Yemima Agustina Setiani, jabatan sebagai Bendahara Pengeluaran).

*“NADINE untuk persuratan, SIBANKUM untuk memantau perkara di pengadilan, DIANAS untuk absensi, WHATSAPP”* (Subyek 14 atas nama Iik Santoso, jabatan sebagai Pelaksana).

Pertanyaan atau tema yang *Keempat* adalah tentang penyelesaian pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan dari rumah. Seperti yang dijelaskan pada Bab sebelumnya, maksud dari tema ini adalah untuk mengetahui bagaimana cara dari pegawai menyelesaikan pekerjaan kantor yang tidak bisa diselesaikan dari rumah. Pertanyaan wawancaranya adalah:”Bagaimana cara dari Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan kantor yang tidak dapat diselesaikan dari rumah pada saat pandemi ini?”. Dari informan yang menjawab pertanyaan tersebut, sebanyak 11 orang menjawab dengan pergi ke kantor. Hal ini dilakukan karena kantor sudah mensiasati itu dengan tetap mengadakan *Work From Office* sekali dalam seminggu secara bergantian dan tetap sesuai protokol kesehatan. Contohnya adalah ada pada jawaban informan berikut ini:

*“Dalam seminggu ada waktu dimana para pegawai harus melaksanakan WFO (Work From Office)”* (Subyek 3 atas nama Diah Lestari, jabatan sebagai Pelaksana).

*“Biasanya tetap saya ambil ke kantor untuk dikerjakan di rumah atau kadang juga bekerja di kantor”* (Subyek 9 atas nama Sri Wahyuni, jabatan sebagai Staf Seksi PKN).

*“Ada jadwal WFO setiap minggunya”* (Subyek 10 atas nama Gayuh Aji Prasongko, jabatan sebagai Pelaksana).

Sedangkan 3 orang menjawab yakni dengan saling berkomunikasi dan bersinergi dengan sesama pegawai untuk saling membantu, terlebih khusus dengan pegawai yang sedang WFO (*Work From Office*). Contohnya:

*“Sebisa mungkin komunikasi dengan teman-teman kerja minta bantuan pada teman yang giliran WFO di kantor”* (Subyek 14 atas nama nama Ilk Santoso, jabatan sebagai Pelaksana).

Sisanya 1 orang menjawab harus bekerja karena mengejar target yang telah ditetapkan.

Dari keseluruhan jawaban informan di atas, dapat diketahui bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan kantor yang tidak bisa diselesaikan dari rumah, 73% informan mengikuti atau menjalani *Work From Office* yang sudah dijadwalkan dari kantor. Terdapat 20% menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan cara berkomunikasi sesama pegawai untuk bekerjasama/saling membantu. Sedangkan sisanya menjawab dengan bekerja sesuai target. Metode yang terakhir adalah dokumentasi. Dokumentasi berupa foto akan dilampirkan sebagai berikut:

	
<p><b>Gambar 1</b>                      “Penempatan spot khusus untuk bekerja, pembelian meja khusus WFH”                      (Subyek 6)</p>	<p><b>Gambar 2</b>                      “Saya siapkan khusus di sebagian area ruang tamu, lengkap ada meja kerjanya”                      (Subyek 9)</p>
	
<p><b>Gambar 3</b>                      “Di rumah telah tersedia laptop dan jaringan internet”                      (Subyek 10)</p>	<p><b>Gambar 4</b>                      “Kalau saya mulai dari mempersiapkan tempat kerja, jaringan internet harus bagus, sarana pendukung seperti laptop atau pc”                      (Subyek 12)</p>



Penggunaan foto dalam teknik pengumpulan data digunakan untuk mendapatkan gambaran informasi dari informan. Dari foto di atas, terlihat bahwa untuk pelaksanaan *Work From Home* ini, informan menyediakan tempat khusus untuk bekerja, misalnya laptop/PC, meja, dan juga kursi kerja.

## **PEMBAHASAN**

Penelitian menggunakan studi kasus kualitatif ini bertujuan untuk mengetahui atau untuk mengeksplorasi tentang pelaksanaan system kerja *Work From Home* di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Malang. Hasil penelitian ini akan dibahas sesuai dengan tema/pertanyaan penelitian berikut ini.

Tema yang *pertama* tentang penyediaan tempat khusus di rumah bertujuan untuk mengetahui bagaimana secara khusus informan atau pegawai menyiapkan tempat khusus di rumah untuk pelaksanaan *Work From Home*. Hasilnya adalah 87% informan menyediakan tempat khusus di rumah dalam rangka bekerja secara *Work From Home*. Hal ini pula didukung juga dengan hasil observasi lapangan dan hasil dokumentasi. Menyediakan tempat tersendiri atau tempat khusus untuk bekerja dari rumah membuat pegawai lebih fokus dalam bekerja. Selain bisa lebih fokus, penyediaan tempat khusus juga bisa membuat pegawai lebih nyaman dalam bekerja karena terbebas dari gangguan lain di rumah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suryaningtyas (2020), yang menyatakan bahwa dengan menyediakan tempat khusus dari rumah, membuat pekerjaan lebih fokus atau lebih bebas dari gangguan. Penyediaan tempat khusus juga menciptakan keseimbangan hidup dalam berkeluarga yakni sambil bekerja juga bisa mengurus kehidupan keluarga. Sehingga hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Crosbie & Moore (2004) yang mengatakan bahwa dengan adanya fleksibilitas waktu saat *Work From Home*, maka keseimbangan hidup berkeluarga pun bisa terjaga. Kemudahan untuk beberapa informan tidak memberikan keterangan yang jelas tentang penyediaan tempat khusus mereka di rumah dalam bekerja secara *Work From Home*.

Tema yang *kedua* tentang kendala saat *Work From Home* dan cara mengatasinya bertujuan untuk mengetahui bagaimana informan mengatasi kendala yang ada pada saat *Work From Home*. Hasilnya adalah setengah dari informan tersebut yakni sebanyak 53% mengatasi kendala tersebut dengan cara saling berkomunikasi satu sama lain, 33% mengatasinya dengan cara disiplin dalam penggunaan waktu. Sedangkan sisanya informan menguraikan kendala-kendala yang mereka hadapi. Komunikasi memiliki peran dan posisi yang sangat penting dalam menghadapi kendala dalam bekerja dari rumah. Dengan adanya komunikasi seperti ini, pegawai bisa saling berkoordinasi dalam menyelesaikan kendala yang ada saat bekerja dari rumah. Pegawai di KPKNL pun melakukan hal yang sama, misalnya komunikasi antar sesama pegawai maupun dengan atasan, sehingga penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tabarak Ahmad (2020) tentang pentingnya manajemen kebijakan yang bagus dalam

perusahaan, terutama mengenai komunikasi dan pemanfaatan teknologi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mungkasa (2020) yang mengemukakan bahwa kunci kesuksesan dalam mengatasi persoalan atau kendala yang dihadapi saat bekerja dari rumah salah satunya adalah tetap terjaganya komunikasi antar atasan, sesama pegawai dan tim kerja seperti halnya saat kerja tatap muka. Kemudian, Mungkasa (2020) juga mengungkapkan bahwa dalam mengatasi kendala waktu, hal yang perlu dilakukan adalah dengan pemanfaatan waktu yang baik dan sesuai target mengingat bekerja dari rumah membuat waktu kerja yang fleksibel. Hal yang sama dilakukan oleh beberapa informan yakni dengan penyediaan waktu yang tepat dalam bekerja. Kendala yang dihadapi misalnya soal stabilitas jaringan yang tak menentu dan juga peralihan terhadap budaya baru yakni budaya *online*. Kesulitan dalam hal ini adalah bagaimana pegawai harus mampu beradaptasi untuk bekerja secara *online* meskipun sudah terbiasa dengan kerja langsung di kantor.

Tema yang *ketiga* tentang teknologi/aplikasi yang digunakan saat *Work From Home* bertujuan untuk mengetahui aplikasi atau teknologi apa saja yang digunakan ketika bekerja dari rumah. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa 100% informan menggunakan aplikasi atau perlengkapan teknologi yang bisa mendukung terlaksananya sistem bekerja dari rumah (*Work From Home*). Aplikasi tersebut diantaranya adalah *Dianas, Nadine, Aladin, Simpeg, Sibankum, Zoom Meeting* dan aplikasi harian yang sering digunakan seperti *WhatsApp*. Penggunaan aplikasi ini merupakan hasil arahan dan aturan dari KPKNL yang merupakan objek dari penelitian ini. Dengan kata lain, KPKNL sebagai institusi Pemerintahan secara teknis sudah mempersiapkan secara matang dan sangat mendukung penuh pegawainya dalam melaksanakan sistem kerja *Work From Home* ini, sehingga pegawainya pun seperti hasil penelitian ini tetap bisa bekerja dengan memanfaatkan teknologi yang ada. Kemudian, dari aplikasi pendukung yang lengkap dan terarah yang digunakan, pegawainya pun semakin mudah dan efektif dalam bekerja, karena beberapa aplikasi yang digunakan memiliki fungsi secara khusus dalam mendukung terlaksananya sistem bekerja dari rumah. Misalnya aplikasi SAKTI, untuk urusan perbendaharaan, aplikasi *NADINE* untuk persuratan, dan aplikasi *DIANAS* untuk absensi. Sehingga hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suryaningtyas (2020) yang menemukan bahwa aplikasi yang digunakan dalam bekerja secara daring/*online* adalah seperti; *Google Classroom, Zoom Meeting* dan *WhatsApp*. Kesiapan KPKNL sebagai institusi juga dalam mendukung pegawainya merupakan salah satu faktor kunci suksesnya penerapan sistem kerja *Work From Home*. Hasil penelitian ini pun mendukung penelitian yang dilakukan oleh Darmalaksana, dkk (2020) yang mengatakan bahwa penggunaan aplikasi dalam bekerja secara *online* sangatlah efektif.

Tema yang terakhir tentang pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan dari rumah bertujuan untuk mengetahui bagaimana informan mengerjakan pekerjaan kantor yang tidak bisa diselesaikan dari rumah atau pekerjaan yang hanya bisa dilakukan di kantor. Tema ini muncul berdasarkan observasi awal peneliti dan juga merupakan salah satu keterbaruan atau keunikan dari penelitian ini. Situasi pandemic seperti ini, mengharuskan kantor, seperti KPKNL untuk mempekerjakan pegawainya dari rumah. Namun beberapa jenis pekerjaan, hanya bisa dilakukan dari kantor atau dengan kata lain, tidak bisa diselesaikan secara *Work From Home*.

Temuan penelitian untuk mengatasi masalah ini menunjukkan bahwa sebanyak 73% pegawai mengikuti atau melakukan *Work From Office* sekali dalam seminggu secara bergantian. Hal ini dilakukan juga sesuai dengan keputusan kantor untuk tetap bekerja di kantor secara bergantian. Selain itu, sebanyak 20% mengatasi masalah tersebut dengan cara saling berkomunikasi sesama pegawai. Sedangkan sisanya menjawab dengan bekerja sesuai target. Kemudian, KPKNL juga sudah memiliki aturan untuk pelaksanaan *Work From Office* yakni sekali dalam seminggu.

Dari temuan ini menunjukkan bahwa KPKNL selaku instansi pemerintah secara manajemen sudah memiliki persiapan dan bisa mendukung pegawainya dalam melaksanakan *Work From Home*. Sehingga pegawainya masih bisa menyelesaikan beberapa pekerjaan kantor yang tidak bisa dilakukan dari rumah. Hal ini sesuai dengan pendapat Smith (2015) yang mengatakan bahwa instansi/kantor pun harus bisa mengambil langkah yang tepat agar pekerja tidak mengalami kesulitan atau masalah dalam bekerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Penerapan Sistem Kerja *Work From Home* Pada Pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kota Malang, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Dalam menjalankan *Work From Home*, pegawai sudah mempersiapkan tempat secara khusus di rumah untuk bekerja. Dengan adanya tempat khusus seperti ini, dapat memudahkan dan memperlancar pekerjaan di rumah. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki kesiapan dalam menjalankan system kerja ini. Kemudian, saat *Work From Home*, tentu memiliki kendala seperti stabilitas jaringan yang kurang dan jam kerja yang tidak menentu. Namun pegawai sudah bisa mengatasi kendala tersebut dengan cara saling komunikasi dan disiplin dalam penggunaan waktu. Dari sini bisa diketahui bahwa manajemen waktu dan penyelesaian masalah sudah bisa dilakukan oleh pegawai KPKNL dalam mengatasi kendala saat *Work From Home*. Selanjutnya mengenai pemanfaatan teknologi oleh pegawai mencirikan adanya persiapan teknis untuk mendukung terlaksananya system kerja dari rumah ini. Semua pegawai menggunakan aplikasi saat bekerja dari rumah. Adanya sistem bekerja dari rumah tidak serta merta membuat semua pekerjaan bisa diselesaikan dari rumah, ada beberapa jenis pekerjaan yang hanya bisa diselesaikan di kantor. Hal yang sama juga terjadi pada pegawai KPKNL. Namun, untuk mengatasi masalah tersebut, pegawai memiliki solusi yakni dengan tetap mengikuti *Work From Office* yang dilaksanakan seminggu sekali secara bergantian dan juga dengan tetap saling komunikasi antar pegawai. Hal ini menunjukkan kesiapan pegawai dan instansi KPKNL dalam mengatasi masalah pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan dari rumah.

## **SARAN**

Keterbatasan dari penelitian ini masih menggunakan informan yang jumlahnya relatif kecil yakni 15 orang. Saran untuk peneliti selanjutnya adalah untuk menambah jumlahnya informan dan juga menggunakan metode penelitian yang lain. Bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan informan yang lebih banyak, sehingga penelitian dengan metode kualitatif akan terus dikembangkan. Kemudian untuk Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang selaku objek dari penelitian ini untuk terus meningkatkan pembekalan kepada pegawai dalam pelaksanaan *Work From Home*, terutama dalam menghadapi kendala yang ada seperti masalah pada stabilitas jaringan internet.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, Tabarak. 2020. *HR Managers & Covid-19: What Lessons Can Companies and Hr Managers Learn From The Corona Virus Pandemic? How Can Companies Use This as a Transition to more Work-From-Home and Other Flexible Policies?*. Pakistan: Lahore University of Management Sciences Journal.
- Crosbie, T & Moore, J. (2004). *Worklife Balance and Working from Home*. Teesside University: England.
- Dewayani, Tantri. 2020. Bekerja dari Rumah (*Work From Home*) Dari Sudut Pandang Unit Kepatuhan Internal, (online), (<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13014/Bekerja-dari-Rumah->

- Work-From-Home-Dari-Sudut-Pandang-Unit-Kepatuhan-Internal.html), diakses pada 21 Oktober 2020.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126-150.
- Purwanto, Agus. 2020. Studi Eksplorasi Dampak *Work From Home* (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal of education, pshycology and counseling. Volume 2 Nomor 1 (2020) ISSN Online : 2716-4446*
- Smith, A. W., & Freedman, D. O. (2020). Isolation, quarantine, social distancing and community containment: pivotal role for old-style public health measures in the novel coronavirus (2019-nCoV) outbreak. *Journal of Travel Medicine*.
- Smith, J. (2015). Communication and Teleworking: A Study of Communication Channel Satisfaction, Personality, and Job Satisfaction for Teleworking Employees. *International Journal of Business Communication*, 55(1), 44-68. <https://doi.org/10.1177%2F2329488415589101>.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif (Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, dan Konstruktif)*. Bandung: Alfabeta.
- Suryaningtyas, D. (2020). Bekerja dari rumah: implementasinya pada U-Learning selama pandemi virus Covid-19. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 16(2) 2020, 73-81.
- Timpe, Dale. 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia 4: Mengelola Waktu (Management of Time)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.