

ISBN 978-623-6879-01-6

BETA OFFSET

Kumpulan Tulisan

BUNGA RAMPAI

DINAMIKA PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN

Bertahan di tengah Pandemi Covid-19

**JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

DINAMIKA PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN: Bertahan di tengah Pandemi Covid-19

Editor

Shanty Oktavilia

Fafurida

Nurjanah Rahayu Kistanti

Sri Utami

Dwi Rahmayani

BETA OFFSET

Yogyakarta

DINAMIKA PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN: Bertahan di tengah Pandemi Covid-19

Editor

Shanty Oktavilia

Fafurida

Nurjanah Rahayu Kistanti

Sri Utami

Dwi Rahmayani

Ed. 1. Cet. 1. Oktober, 2020

x + 418 hal; 17 x 24.5 cm.

ISBN 978-623-6879-01-6

Cetakan pertama, November 2020

Hak Cipta © 2020 ada pada Penulis

Hak penerbitan ada pada Beta Offset

Dicetak dan diterbitkan Oleh:

Beta Offset Kavling Madukismo 28,

Seturan Caturtunggal Depok Sleman - Yogyakarta, 55281

Telp. (0274) 485512

E-mail: betaoffsetyk@gmail.com

KATA PENGANTAR

Segala puji kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan karuni-Nya sehingga Buku Dinamika Pembangunan Berkelanjutan, Kumpulan Tulisan Bunga Rampai ini berhasil diselesaikan dan disajikan sebagai literatur yang memperkaya pemikiran di bidang ekonomi, sosial dan pendidikan.

Buku ini merupakan salah satu Buku Seri Kajian Ekonomi Pembangunan dan Sosial yang diinisiasi oleh Jurusan Ekonomi Pembangunan Universitas Negeri Semarang. Artikel ilmiah pada Buku Bunga Rampai ini merupakan hasil kerja penulis akademisi dari berbagai Universitas di Indonesia, yang dihasilkan dari kegiatan Online Workhop Penulisan Ilmiah Populer Bidang Sosial, Ekonomi dan Pendidikan. Buku ini merupakan salah satu aktualisasi dari berbagai kegiatan Tri Dharma yang dilakukan oleh penulis di tengah pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia dan dunia. Kami mengucapkan terimakasih kepada seluruh Penulis yang melahirkan ide gagasan untuk dituangkan dalam buku ini.

Harapan kami, pembaca dapat menikmati dan memperoleh secuil manfaat setelah membaca buku ini. Kekurangan dan ketidaksempurnaan adalah sifat alamiah manusia, demikian pula kami menyadari bahwa dalam menyusun buku ini masih terdapat kekurangan, dan bahkan kesalahan. Saran, kritik dan masukan dari pembaca, sangat kami harapkan. Semoga buku ini dapat bermanfaat, Terima kasih

Semarang, November 2020
Tim Editor:

Shanty Oktavilia
Fafurida
Nurjanah Rahayu Kistanti
Sri Utami
Dwi Rahmayani

EPILOG

Ilmu Ekonomi dan Bisnis, serta Pendidikan Ekonomi merupakan bagian dari Ilmu Sosial yang berkembang sangat dinamis. Apalagi ditengah gejolak global akibat pandemi Covid-19 yang berdampak ke semua sektor di semua negara. Sejak awal Maret 2020, Indonesia sebagai negara terdampak pun turut mengalami perubahan dalam segala perilaku sosial, ekonomi dan pendidikan di masyarakat. Seluruh penduduk Indonesia pun turut dipaksa untuk dapat menyesuaikan diri dengan berbagai kebiasaan baru dalam menjalani seluruh aktifitas hidupnya.

Berbagai aktifitas sosial masyarakat, ekonomi dan pendidikan nyaris berhenti dan lumpuh. Kegiatan masyarakat, keagamaan, perkumpulan dan aktifitas lainnya berhenti dan kemudian dengan terpaksa dilaksanakan dengan banyak penyesuaian dan pembatasan. Di bidang sosial kemasyarakatan, kita mendapati aktifitas masyarakat di bidang keagamaan menjadi sangat terbatas. Aktifitas peribadatan di masjid, surau, gereja, pura dan wihara sempat dihentikan dan kembali dilaksanakan dengan protokol kesehatan yang dalam pelaksanaannya menyaratkan ada jarak (*physical distancing*). Bahkan pelaksanaan Ramadhan 2020 dan Lebaran 2020 menjadi sangat berbeda. Perhelatan budaya, pertunjukan seni juga menjadi terhenti dan apabila kembali harus memperhatikan *physical distancing*. Beberapa kegiatan sosial masyarakat kemudian dilaksanakan dan menyesuaikan diri dengan memanfaatkan teknologi daring, misalnya rapat, musyawarah, pengajian dan bahkan aktifitas peribadatan.

Pandemi Covid-19 yang terus mengalami eskalasi di Indonesia saat ini tidak hanya menyebabkan kontraksi pertumbuhan ekonomi, tetapi juga dapat meningkatkan pengangguran secara besar-besaran. Dalam beberapa bulan terakhir, gelombang PHK telah menyebar ke berbagai sektor, mulai dari manufaktur hingga jasa, seperti pariwisata, transportasi, perdagangan, dan konstruksi. Beberapa perusahaan pun hanya dapat membayar setengah dari gaji karyawannya. Pembatasan sosial untuk meredam gejolak penyebaran virus Covid-19 sudah pasti berdampak pada perekonomian. Aktifitas ekonomi pun terguncang karena langkah pembatasan sosial yang diambil, dipastikan juga berdampak pada aktifitas perekonomian masyarakat. Masyarakat yang biasa memenuhi tempat perbelanjaan, lebih memilih untuk menahan diri dan tidak berbelanja di pusat perbelanjaan yang biasanya ramai.

Hal ini berdampak pada penurunan permintaan pada sektor produksi, disamping kegiatan produksi pun mengalami penurunan secara langsung. Hal

ini dikarenakan aktifitas produksi yang dilakukan dengan melibatkan banyak sumber daya manusia, terpaksa harus dibatasi guna mengurangi intensitas kontak fisik antar pekerja. Bahkan tidak jarang sejumlah perusahaan terpaksa harus berhenti beroperasi karena sumber daya manusia yang terbatas dan mahal biaya produksi di masa pandemi saat ini. Seluruh kegiatan fisik yang berkurang dalam aktifitas ekonomi, menyebabkan terganggunya sisi permintaan dan penawaran pada perekonomian. *Demand Shock* dan *Supply Shock* dalam perekonomian tidak dapat dihindari.

Selain sektor sosial dan ekonomi, sektor pendidikan pun tidak mampu menghindari hantaman serangan dari wabah pandemi Covid-19. Guru dan Siswa, Dosen dan Mahasiswa harus menjalankan aktifitas pembelajaran melalui daring. Sekolah dan kampus yang menjadi sentra aktifitas pendidikan menjadi sepi karena diberlakukannya pembelajaran dari rumah (*school from home*), guna mencegah penyebaran virus Covid-19. Pembelajaran dari rumah bukan hal yang mudah, karena masyarakat tidak seluruhnya siap. Kendala akses teknologi yang mendukung pembelajaran daring pun belum secara merata dapat diperoleh oleh semua pengguna di seluruh pelosok Indonesia. Selain itu penguasaan dan operasional teknologi yang mendukung pembelajaran banyak menimbulkan permasalahan. Tidak semua guru dan dosen dapat dengan mudah menjalankan pembelajaran jarak jauh, demikian pula tidak mudah bagi orang tua untuk mampu mendampingi putra-putrinya belajar di rumah.

Meski demikian ada beberapa hal yang perlu disyukuri dari berbagai keterbatasan di bidang sosial, ekonomi, dan pendidikan, akibat pandemi Covid-19 ini. Relasi positif antar anggota masyarakat, jiwa sosial dan kegotongroyongan terasa kembali melingkupi Bangsa ini. Kesadaran masyarakat untuk saling peduli dan mengingatkan agar terhindar dari penularan virus Covid-19. Akibat pandemi ini juga relasi positif antara orang tua dan anak dalam menjalani pembelajaran dari rumah menjadi sangat positif. Interaksi orang tua dan anak di bidang pendidikan yang tidak hanya mengandalkan guru dan sekolah, menjadi bagian penting dalam perjalanan sosial pendidikan bangsa ini dalam menghadapi pandemi. Semangat gotong royong dan kepedulian juga nampak dari munculnya banyak kegiatan yang bersifat dukungan ekonomi untuk bangkit dari keterpurukan krisis, yang dialami oleh sebagian masyarakat. Hal ini cukup melegakan, seiring dengan upaya pemerintah dalam mengupayakan strategi bertahan dalam berbagai program kebijakan Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) di masa pandemi.

Buku ini menyajikan berbagai pemikiran penulis di bidang sosial, ekonomi dan pendidikan, yang juga menjadi bagian dari upaya pemulihan ekonomi akibat pandemi Covid-19 secara positif. Buku ini dikelompokkan menjadi dua

bagian, pertama adalah manuskrip yang mengulas tentang perekonomian dan kedua adalah berfokus pada bidang sosial dan pendidikan. Bagian awal buku ini memberikan gambaran mengenai perkembangan perekonomian pada masa pandemi Covid-19. Beberapa artikel mengulas tentang penyesuaian-penyesuaian pada masa pandemi, misalnya digitalisasi perekonomian, transportasi, pariwisata dan analisis ekonomi produksi secara sektoral. Pada bagian dua, di bidang sosial dan pendidikan mengulas tentang berbagai aktifitas di bidang sosial dan pendidikan di tengah pandemi Covid-19.

Kami haturkan ucapan terima kasih kepada seluruh penulis yang telah berkontribusi pada penulisan buku ini. Karya ini adalah sebagai salah satu bukti upaya semua penulis untuk turut serta dalam menjaga optimisme pemulihan menghadapi pandemi Covid-19 di segala sektoral. Semoga Bangsa ini selalu kuat, berjuang, bergotong-royong bersama untuk kembali bangkit menuju kehidupan yang lebih baik. Selamat membaca.

Tim Editor

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	v
EPILOG	vi
DAFTAR ISI	vii
1. ANALISIS PANDEMI COVID-19 TERHADAP PERLAMBATAN DI BEBERAPA SEKTOR EKONOMI DI INDONESIA.....	1
2. DIGITALISASI EKONOMI DI ERA NEW NORMAL	14
3. TRANSPORTASI INDONESIA DI TENGAH COVID-19	28
4. TRANSFORMASI MODA PRODUKSI USAHA PETERNAKAN SAPI PERAH	37
5. POTENSI USAHA PETERNAKAN SAPI PERAH RAKYAT DALAM MENGHADAPI PASAR GLOBAL.....	56
6. PENGALIHAN FUNGSI LAHAN PERTANIAN RAKYAT DI KABUPATEN PEMALANG PROVINSI JAWA TENGAH	67
7. PEMBANGUNAN EKONOMI PERIKANAN BERKELANJUTAN STUDI KASUS KABUPATEN BATANG, JAWA TENGAH	81
8. POTENSI KEUANGAN INKLUSIF DI PROVINSI MALUKU	102
9. KETIMPANGAN PENDAPATAN ANTAR KABUPATEN/KOTA DI PROPINSI JAWA TENGAH.....	121
10. PRO MEGA PINTAR KEMBANGKAN SIKAP DAN ANALISIS PBB SEBAGAI PAJAK PUSAT DAN DAERAH	139
11. DETERMINAN KINERJA PEREKONOMIAN PROVINSI JAWA TENGAH: PERSPEKTIF DEMOGRAFI.....	158
12. LOCAL IDENTIFICATION SPATIAL ASSOCIATION (LISA) TENAGA KERJA PROPINSI JAWA TENGAH	173
13. ANALISIS EFISIENSI PENGELOLAAN SAMPAH PERKOTAAN DI INDONESIA (STUDI KASUS BEBERAPA KOTA BESAR DI INDONESIA)..	187
14. DETERMINAN PERTUMBUHAN EKONOMI NEGARA-NEGARA DI KAWASAN ASEAN PASCA KRISIS EKONOMI TAHUN 2008	202

15. PENGEMBANGAN DAYA TARIK WISATA DESA MELALUI BRANDING WISATA SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN PENDAPATAN MASYARAKAT	215
16. PENGADAAN DAN PENDAMPINGAN PENGELOLAAN WEBSITE WISATA ALAM MAHESA JAYA RIVER TUBING SEBAGAI USAHA PENINGKATAN EKONOMI WARGA KEBOSUNGU DLINGO BANTUL	225
17. PERBATASAN DAN KETERBATASAN : MENEROPONG PELAKSANAAN NAWACITA DI KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS.	237
18. ANALISIS KOMPETENSI BHAYANGKARA PEMBINA KEAMANAN DAN KETERTIBAN MASYARAKAT (BHABINKAMTIBMAS) KETERKAITANNYA DENGAN KINERJA	255
19. MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DENGAN LINGKUNGAN KERJA YANG KONDUSIF DI MASA WORK FROM HOME	269
20. SOCIAL ENTREPRENEURSHIP SEBAGAI MITIGASI DAMPAK COVID-19.....	276
21. ECOBRICKS SEBAGAI ALTERNATIF PENGELOLAAN SAMPAH BERBASIS LINGKUNGAN	289
22. PENGARUH KESIAPAN MENGAJAR GURU TERHADAP EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN DARING DI MASA PANDEMI COVID-19	300
23. BUKU CERITA BERJENJANG BAGI PEMBACA CILIK MENUJU SUKSESNYA GERAKAN LITERASI SEKOLAH.....	319
24. PENINGKATAN SDM TIM JURNALIS DESA MELALUI PELATIHAN MENULIS DALAM RANGKA POPULERKAN DESA WISATA BERGAS KIDUL, KABUPATEN SEMARANG	333
25. TANTANGAN GURU DAN PENDIDIKAN KEGURUAN DI ERA PERUBAHAN	346
26. MENJADI BANGSA YANG TERDIDIK.....	359
27. EDUKASI KONSERVASI PEDULI SUNGAI SEBAGAI SALAH SATU ALTERNATIF PENGELOLAAN DAS.....	363
28. URGENSI SUSTAINABILITY REPORTING DI UNIVERSITAS	382
29. REVITALISASI KELEMBAGAAN PETANI SEBAGAI WAHANA ALIH TEKNOLOGI DAN INCUBATOR BISNIS PENDUKUNG AGRO TECHNO-PARK	396
KONTRIBUTOR PENYUMBANG ARTIKEL BUKU BUNGA RAMPAI.....	415

MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DENGAN LINGKUNGAN KERJA YANG KONDUSIF DI MASA WORK FROM HOME

Heldy Vanni Alam

PENDAHULUAN

Setelah diumumkannya pandemi virus Covid-19 oleh WHO, maka serta merta membawa dampak pada seluruh aspek kehidupan, baik sektor ekonomi, sosial, pembangunan, hingga layanan di organisasi pemerintahan. Salah satu instruksi pemerintah dalam rangka memutus rantai penyebaran dan pencegahan terhadap wabah virus covid-19 adalah menghimbau dan menginstruksikan masyarakat Indonesia untuk mengurangi kegiatan di luar rumah yang tidak penting termasuk menerapkan system kerja dari rumah (*work from home*). *Work from home* (WFH) secara harfiah dapat diartikan sebagai bekerja dari rumah. Pelaksanaan *WFH* di berbagai perkantoran swasta maupun instansi pemerintahan di Gorontalo dilatarbelakangi oleh meluasnya penyebaran COVID-19 di sejumlah daerah termasuk Gorontalo sendiri. Hal ini juga dapat dikaitkan dengan hak pekerja atas keselamatan dan kesehatan kerja. Upaya pencegahan dan perlindungan bagi ASN di jajaran Pemerintah Provinsi Gorontalo memberlakukan kebijakan WFH untuk sementara waktu. Kebijakan WFH yang ditempuh pemerintah Provinsi Gorontalo didasarkan pada Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran COVID-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah dan perubahannya. Selain itu, terdapat Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 45 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja bagi Aparatur Sipil Negara pada Instansi Pemerintah yang Berada di Wilayah dengan Penetapan Pembatasan Sosial Berskala Besar. Namun, kedua edaran tersebut telah dicabut dengan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 58 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru. Edaran ini memuat sistem kerja bagi pegawai Aparatur Sipil Negara (“ASN”) dalam penyelenggaraan pemerintahan di lingkungan kementerian/lembaga/daerah untuk beradaptasi dengan tatanan normal baru produktif dan aman COVID-19.

Kebijakan pelaksanaan WFH ini tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan, bahkan menuai pro dan kontra dari berbagai kalangan termasuk pimpinan daerah, mengingat ketidaksiapan mereka dalam menjalankannya apalagi yang berhubungan dengan pelayanan publik. Di satu sisi instansi pemerintah dituntut untuk senantiasa memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat yang membutuhkan. Di samping itu juga, seluruh program yang telah dituangkan dalam rencana kerja pemerintah daerah (RKPD) harus tuntas dan terlaksana sebagaimana rencana yang ada. Bagi sebagian pegawai, program WFH memberikan nuansa kerja tersendiri mengingat dalam keseharian mereka tetap berada di rumah berkumpul dengan keluarga, lebih fleksibel, tingkat stress kerja berkurang, sehingga memunculkan kepuasan kerja dan loyalitas meningkat. Sementara itu bagi ASN lainnya WFH memberi dampak kurang baik diantaranya : kesulitan dalam hal pengawasan/ monev pekerja, motivasi kerjanya menurun karena terbiasa bekerja tim dan suasana kantornya, masalah keamanan data, banyak gangguan dari anggota keluarga, terjadinya miskomunikasi, dll. Hal ini tentunya berimbas pada efektivitas kerja pegawai yang bersangkutan. Sementara itu, ditinjau dari sudut organisasi bahwa keberhasilan pencapaian tujuan merupakan indikator keberhasilan dari organisasi tersebut. Setiap proses kegiatan dan kelebagaannya diarahkan untuk menghasilkan sesuatu benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia dengan sebaik-baiknya. Salah satu sumber daya yang paling penting dalam menggerakkan roda organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia terdiri dari individu-individu yang ada dalam sebuah organisasi dan merupakan penggerak aktivitas organisasi. Sebagai salah satu asset penting organisasi, sumber daya manusia ini mampu menyelesaikan berbagai masalah yang sedang dihadapi ataupun yang mungkin muncul di kemudian hari. Bahkan dalam aktivitas organisasi sumber daya manusia mampu menciptakan efisiensi dan efektivitas organisasi. Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika pekerjaan tersebut dapat menghasilkan atau mencapai sasaran dan diselesaikan tepat waktu sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Hal ini bisa diwujudkan jika individu-individu dalam organisasi bekerja secara efektif dan efisien.

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang ingin diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Efektivitas secara umum menunjukkan taraf tercapainya hasil melalui penggunaan sumber daya yang ada. Hal ini sejalan dengan definisi menurut Siagian (2007:24) bahwa : "Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sasaran dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas

jasa kegiatan yang dijalankan.” Dalam pelaksanaannya efektivitas seringkali disamakan dengan efisien. Namun sebenarnya ada perbedaan diantarnya. Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan efisien adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara *input* dan *outputnya*. Jadi efektivitas kerja karyawan adalah penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peraturan-peraturan dan praktik-praktik yang digunakan perusahaan dengan menggunakan sumber daya dan sarana tertentu untuk mencapai tujuan.

Efektivitas kerja menurut Siagian (2014: 151) berkaitan dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya bahwa baik dan tidaknya pekerjaan tergantung dari konsistensi pelaksanaannya, bukan pada aspek bagaimana melaksanakannya dan berapa biaya yang dibutuhkan. Pendapat lain dikemukakan oleh Liana (2016:4), bahwa efektivitas kerja lebih mengarah pada capaian hasil sesuai target dan sasaran dari seluruh program yang menjadi tupoksi pegawai. Kedua pendapat tersebut menekankan pentingnya pencapaian hasil yang merupakan serangkaian aktivitas jasmani dan rohani yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, kemampuan pegawai dalam memilih sumber daya yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan merupakan aspek terpenting, sehingga hasilnya lebih efektif.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja sebagaimana yang dijelaskan oleh Steers (2005:20).

- (1) Karakteristik Organisasi; yang meliputi struktur yang berkaitan dengan penempatan sumber daya manusia yang tepat dalam bekerja dan teknologi yang digunakan dalam menghasilkan produk.
- (2) Karakteristik Lingkungan Organisasi; yang meliputi aspek fisik dan non fisik baik internal maupun eksternal.
- (3) Karakteristik Pekerja; perilaku pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya di organisasi.
- (4) Kebijakan dan Praktek Manajemen; meliputi tanggung jawab terhadap pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dalam aktivitas di organisasi.

Menurut Campel yang dikutip Steers (1998:45) bahwa untuk mengukur efektivitas kerja ada beberapa indikator yang biasa dipergunakan yaitu:

- (1) Kesiagaan; Penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan bahwa organisasi mampu menyelesaikan sebuah tugas khusus dengan baik jika diminta.

- (2) Kemangkiran; Frekuensi kejadian-kejadian pekerja bolos dari pekerjaan.
- (3) Semangat kerja; Kecenderungan anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat. Semangat kerja adalah gejala kelompok yang melibatkan kerja sama dan perasaan memiliki.
- (4) Motivasi; Kecenderungan seseorang individu melibatkan diri dalam kegiatan berarahkan sasaran dalam pekerjaan, ini bukanlah perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.
- (5) Kepuasan kerja; Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peran pekerjaannya dan organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka merasa dihargai karena pekerjaan mereka.
- (6) Beban pekerjaan; Beban pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan sesuai dengan kemampuan seseorang dan sesuai dengan jumlah kelompok mereka.
- (7) Waktu menyelesaikan tugas; Waktu merupakan salah satu pengukuran efektivitas kerja yang sangat penting sebab dapat dilihat apakah waktu yang digunakan suatu organisasi sudah dijalankan dengan sebaik-baiknya oleh setiap anggota organisasi.

Selanjutnya Hasibuan (2014:105), menyebutkan beberapa indikator efektivitas kerja yakni: (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, dan (3) pemanfaatan waktu. *Kuantitas kerja* berkaitan dengan volume pekerjaan/ beban kerja yang mampu diselesaikan oleh pegawai. Kualitas kerja berkaitan dengan hasil kerja yang ditunjukkan oleh pegawai antara lain aspek ketelitian, kebenaran, kerapian dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam pelaksanaannya. Sementara itu pemanfaatan waktu menitikberatkan pada kemampuan pegawai dalam menggunakan waktu dengan baik selama bekerja sesuai ketentuan organisasi.

Lingkungan Kerja

Nitisemito (2000) dalam Wihartanti (2016:148) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sesuatu hal yang mempengaruhi individu dalam menjalankan tugas baik fisik maupun non fisik. Sedangkan Sedarmayati (2009: 11) mengartikannya sebagai sesuatu yang berhubungan dengan aspek fisik, mempengaruhi individu maupun kelompok dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah segala hal yang terdapat di lingkungan dimana pegawai melakukan aktivitasnya (Mardiana, 2005: 74 dalam Wihartanti (2016:148). Jadi bisa dinyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Sehingga sangatlah wajar

jika kondisi lingkungan yang kondusif berpotensi mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, sebaliknya pada kondisi lingkungan yang tidak kondusif akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Pendapat lain dikemukakan oleh Sofyan (2013:20) dalam Wihartanti (2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sama halnya dengan pendapat Robbins (dalam Simamora, 2013: 34) lingkungan kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Di sisi lain Sedarmayanti (2015:21) berpendapat lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Selanjutnya, Sedarmayanti (2009: 21) mendefinisikan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik. Soekanto dan Indriyo (2000: 151) dalam Wihartanti (2016) mengemukakan pula bahwa lingkungan kerja fisik meliputi pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh dalam tempat kerja, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan tentang keamanan tempat kerja". Dari pendapat di atas, dapat dimaknai bahwa lingkungan kerja fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan, yang dapat mempengaruhi pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas yang dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pandangan lain disampaikan Sedarmayanti (2015:46) bahwa indikator-indikator lingkungan kerja terdiri dari: penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, ruang kerja, dan keamanan.

Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Efektivitas Kerja Pegawai

Secara teoritik terungkap bahwa lingkungan kerja mempengaruhi efektivitas kerja pegawai di masa WFH. Demikian pula beberapa hasil penelitian yang menunjukkan hal yang sama. Hal tersebut setelah dikaji dan ditelusuri secara empirik menunjukkan pula hasil yang searah sebagaimana data berikut ini.

Tabel 1. Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	60,2741	74,5416	68,9000	3,94147	60
Residual	-7,51197	10,45208	,00000	3,08310	60
Std. Predicted Value	-2,188	1,431	,000	1,000	60
Std. Residual	-2,395	3,332	,000	,983	60

a. Dependent Variable: Efektivitas kerja

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

		Lingkungan kerja	Efektivitas kerja
N		60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	68,3500	68,9000
	Std. Deviation	5,76025	5,00407
Most Extreme Differences	Absolute	,154	,131
	Positive	,124	,111
	Negative	-,154	-,131
Kolmogorov-Smirnov Z		1,189	1,016
Asymp. Sig. (2-tailed)		,118	,254

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Variabel Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,209	5,571		4,884	,000
	Lingkungan kerja	,610	,081	,702	7,510	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja
 Sumber : Olahan data SPSS19 tahun 2020

Tabel 3 tersebut menunjukkan bahwa $\hat{Y} = 27,209 + 0,610X$. Selanjutnya nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,025$. Artinya bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik diikuti pula oleh adanya peningkatan terhadap efektivitas kerja pegawai. Di sisi lain terlihat bahwa semua koefisien regresi bernilai positif, sehingga pengaruh lingkungan kerja mempunyai kecenderungan positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis penelitian teruji kebenarannya.

Tabel 4. Koefisien Determinan Variabel Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,702 ^a	,493	,484	3,59367

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja
 Sumber: Data Olahan SPSS19 2020

Dari tabel 4 di atas diketahui nilai R sebesar 0,702 artinya terdapat pengaruh yang kuat variabel lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja sebesar 70,20%, sedangkan nilai R-square sebesar 0,493 atau sebesar 49,3% variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi untuk mempengaruhi variabel efektivitas kerja pegawai. Ini mengandung makna bahwa jika lingkungan kerja baik dan kondusif, maka akan berdampak pada peningkatan efektivitas kerja walaupun di tengah pandemi covid19 dan masa WFH diberlakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- .(2014). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedamayanti.(2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*.Bandung: CV Mandar Maju.
- .(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : ReflikaAditama.
- .(2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja*. Cetakan Pertama. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2013). *Human Resource Management*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sondang P.Siagian, (2007). *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi*, Jakarta, Rineka Cipta
- 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, M. Richard. (1998). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: LPPM
- .(2005). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: LPPM
- Widodo Suparno (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wihartanti, Liana Vivin. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen)* ASSETS: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, Vol. 5, No. 2.