

Analisis Kinerja Pegawai Pada Masa Bekerja Dari Rumah

Shelly Milanda Tubuon¹, Arwildayanto², Sulkifly³

Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

Email: Shellytubuon@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui kualitas kinerja pegawai pada masa bekerja dari rumah (2) mengetahui kuantitas kinerja pegawai pada masa bekerja dari rumah, dan (3) mengetahui tanggung jawab pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo pada masa bekerja dari rumah (*work from home*). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif explanatory. Teknik pengumpulan data melalui observasi/pengamatan, kuesioner (angket), wawancara, dan dokumentasi. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kualitas kinerja pegawai pada masa bekerja dari rumah termasuk dalam kategori baik, (2) kuantitas kinerja pegawai pada masa bekerja dari rumah termasuk dalam kategori baik, dan (3) tanggung jawab pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo pada masa bekerja dari rumah (*work from home*) termasuk dalam kategori baik, hasil keseluruhan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo pada masa bekerja dari rumah (*work from home*) termasuk dalam kategori baik. Untuk itu disarankan: (1) bagi Fakultas Ilmu Pendidikan diharapkan bisa meningkatkan lagi kinerja pegawainya dengan pelatihan-pelatihan dan kegiatan-kegiatan saat bekerja dari rumah agar harapan dan tujuan Fakultas dapat terwujud, (2) bagi pegawai, diharapkan selalu meningkatkan kompetensinya dan mencari inovasi baru dalam setiap proses menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan, serta bisa lebih meningkatkan lagi tanggung jawab dalam bekerja dilihat dari segi ketekunan kerja, komitmen kerja, serta kedisiplinan dalam mengerjakan pekerjaan agar dapat terwujudnya kinerja pegawai yang efektif dan efisien sesuai dengan tujuan bersama pada masa bekerja dari rumah (*work from home*), dan (3) bagi peneliti, diharapkan agar dapat memperluas lagi pengetahuan dan pemahaman mengenai kinerja pegawai, indikator yang terdapat di dalam kinerja pegawai, serta yang menjadi sub indikator pada penelitian ini, sehingga dapat berguna bagi peneliti saat sudah menjadi pegawai di dunia kerja nanti.

Kata Kunci: *Kinerja; Pegawai; Bekerja Dari Rumah*

ABSTRACT

This study aims to (1) determine the quality of employee performance (2) determine the quantity of employee performance, and (3) determine the responsibilities of employees of Faculty of Education, State University of Gorontalo, during the working from the home period. This study uses a quantitative approach with explanatory descriptive research. Data collection techniques include observation, questionnaires, interviews, and documentation. The study indicates that: (1) the quality of employee performance while working from home is in a good category, (2) the quantity of employee performance while working from home is in a good category, and (3) the responsibility of the employees of Faculty of Education, State University of Gorontalo while working from home is included in the good category, the overall results of this study indicate that the performance of the employees of Faculty of Education, State University of Gorontalo when working from home is included in the good

Sejarah Artikel:

Diterima: November 2021

Disetujui: Desember 2021

Dipublikasi: Desember 2021

category. Thus, it is suggested: (1) for Faculty of Education, it is expected to be able to improve the performance of its employees with training and activities while working from home so that the expectations and goals of the Faculty can be realized, (2) for employees, it is always expected to improve their competence and seek for new innovation in every process of carrying out responsibilities assigned by supervisors, and can further increase responsibility at work in terms of work perseverance, work commitment, and discipline in order to realize effective and efficient employee performance in accordance with common goals during the work from home, and (3) for researchers, it is expected that researchers can further expand their knowledge and understanding on employee performance, indicators contained in employee performance, and sub-indicators in this study to be beneficial for researchers when they become employees in the future.

Keywords: *Performance, Employee; Work From Home*

© 2021 Shelly Milanda Tubuon, Arwildayanto, Sulkifly

Under The License CC-BY SA 4.0

PENDAHULUAN

Indonesia terserang wabah penyakit yang bernama Coronavirus atau biasa disebut dengan Covid-19. Sejak maret 2020 Covid-19 telah merenggut puluhan ribu nyawa manusia yang ada di Indonesia, virus ini pertama kali ditemukan di Wuhan Cina dan terus menyebar ke seluruh dunia termasuk Indonesia. Karena virus ini masih dianggap yang paling berbahaya maka ada beberapa langkah dan upaya pemerintah dalam menangani dan menghadapi Covid-19 ini. Pemerintah mengeluarkan banyak peraturan-peraturan baru untuk menanggulangi masalah ini Ada juga perusahaan atau organisasi diberi kebijakan oleh pemerintah untuk melakukan aktivitas kerja di rumah,

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hartono, A. K & Rahadi, 2021) yang disimpulkan dalam jurnalnya yang menyimpulkan bahwa kinerja karyawan yang dipekerjakan di rumah (*work from home*) pada masa pandemi Covid-19 ini menurun kinerjanya secara signifikan dibandingkan dengan sebelum pandemi terjadi. Hal ini terjadi karena pada masa pandemi ini aktivitas semuanya dilakukan bukan di kantor melainkan tempat-tempat seperti rumah dan lain- lain. Kinerja adalah sebagai suatu hasil atau taraf kesuksesan yang di capai oleh lembaga, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan di evaluasi oleh orang-orang tertentu (Masaong dan Tilome, 2011).

Bekerja dari rumah (*work from home*) adalah salah satu istilah bekerja dari jarak jauh (*remote working*), lebih tepatnya melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan di kantor dari rumah. Jadi pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya (Ashal, 2020) Beberapa manfaat dari *work from home* (bekerja dari rumah) bagi para

pegawai di masa pandemi saat ini yang dikutip dalam jurnal Mungkasa (2020) adalah sebagai berikut : 1) Adanya keseimbangan antara urusan pekerjaan dan kehidupan keluarga, 2) Mengurangi waktu perjalanan ke kantor, menghemat bahan bakar, serta mengurangi kemacetan di jalan raya, 3) Dapat mengendalikan jadwal kerja dan suasana kerja. 4) Dapat memilih bekerja saat suasana hati sedang baik, 5) Mendorong semangat bekerja, 6) Mengurangi ketidakhadiran dan kemalasan bekerja, 7) Mengurangi pergantian pekerja. Menurut Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2014:7) "kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan. Indikator kinerja pegawai adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2011:96) hal ini terdiri dari : kualitas kinerja, kuantitas kerja, tanggung jawab serta pelaksanaan tugas.

Hasil observasi awal peneliti menemukan bahwa terdapat kelebihan dan kekurangan dalam kinerja pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo pada masa bekerja dari rumah (*Work from home*) memiliki kelebihan kita membiasakan menggunakan sistem online, sehingga budaya online itu sudah menjadi *environment* atau lingkungan kita, mau tidak mau kita harus bisa menyesuaikan diri dengan kondisi saat ini. Jadi bisa merupakan upaya memaksa orang untuk beradaptasi dengan kesulitan-kesulitan dinamika yang ada. Selain memiliki kelebihan masa bekerja dari rumah (*work from home*) juga memiliki kekurangan diantaranya kesulitan dalam hal memberikan pelayanan kepada mahasiswa secara tatap muka, kekurangan kedua kesulitan memberikan pelayanan dengan tepat waktu sesuai dengan harapan *stakeholder* lebih tepatnya bekerja dari rumah lebih membutuhkan waktu lebih dalam menyelesaikan pekerjaan dibandingkan dengan bekerja di kantor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo. Penelitian ini berjudul analisis kinerja pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo pada masa bekerja dari rumah (*work from home*). Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori yang dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan UNG, penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sehingga semua populasi ditarik menjadi sampel penelitian yaitu pegawai yang berjumlah 27 orang yang terdiri dari 11 orang PNS dan 16 orang pegawai kontrak. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket, wawancara, dan dokumentasi.

HASIL PENELITIAN

Variabel dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo pada Masa Bekerja Dari Rumah (*work from home*). Data hasil penelitian ini berbentuk skor persentase yang diperoleh dari data penyebaran angket kepada responden sebanyak 27 (dua puluh tujuh) orang yang merupakan pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo. Penelitian ini akan mendeskripsikan Kinerja Pegawai pada masa bekerja dari rumah (*work from home*) di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo yang ditinjau dari : 1). Kualitas kerja pegawai, 2). Kuantitas kerja pegawai, serta 3). Tanggung jawab kerja pegawai.

1. Kualitas Kerja Pegawai

Berdasarkan indikator di atas, kualitas kerja pegawai terbagi menjadi (sepuluh) pernyataan sebagai berikut : 1) Pegawai membaca standar prosedur kerja sebelum mengerjakan tugas pada masa BDR, 2) Selama BDR, pegawai mengerjakan tugas tanpa lupa mengecek kembali kesalahan dalam tugas tersebut, 3) Selama BDR, sebelum melaksanakan pekerjaan pegawai selalu membuat perencanaan kerja yang jelas, 4) Pada masa BDR, pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang sudah ditentukan, 5) Pegawai mampu memahami arahan yang diberikan oleh pimpinan selama bekerja dari

rumah, 6) Selama masa BDR pegawai mampu menyesuaikan diri dengan perubahan tugas dari pimpinan, 7) Pada masa BDR, pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai tupoksi, 8), Pegawai mengerjakan pekerjaan secara mandiri tanpa pengawasan selama masa BDR, 9) Selama BDR pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, 10) Selama BDR pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai target. Untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1. : Rangkuman kualitas kinerja pegawai

No	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kriteria
1	Pegawai membaca standar prosedur kerja sebelum mengerjakan tugas pada masa BDR.	118	135	87,40%	Baik
2	Selama BDR, pegawai mengerjakan tugas tanpa lupa mengecek kembali kesalahan dalam tugas tersebut.	120	135	88,88%	Baik
3	Selama BDR, sebelum melaksanakan pekerjaan pegawai selalu membuat perencanaan kerja yang jelas.	119	135	88,14%	Baik
4	Pada masa BDR, pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang sudah ditentukan.	119	135	88,14%	Baik
5	Pegawai mampu memahami arahan yang diberikan oleh pimpinan selama bekerja dari rumah.	121	135	89,62%	Baik
6	Selama masa BDR pegawai mampu menyesuaikan diri dengan perubahan tugas dari pimpinan.	105	135	77,77%	Cukup Baik
7	Pada masa BDR pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai tupoksi	112	135	82,96%	Baik
8	Pegawai mengerjakan pekerjaan secara mandiri tanpa pengawasan selama masa BDR	112	135	82,96%	Baik
9	Selama BDR pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	116	135	85,92%	Baik

10	Selama BDR pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai target	116	135	85,92%	Baik
RATA-RATA		115,8		85,78%	Baik

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat indikator kualitas kinerja pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan pada masa bekerja dari rumah (*work from home*) berada pada kategori baik dilihat dari persentase rata-rata diatas yaitu 85,78%.

2. Kuantitas Kinerja Pegawai

Berdasarkan indikator di atas, kuantitas kerja pegawai terbagi menjadi 10 (sepuluh) pernyataan sebagai berikut : 1). Pegawai selalu mengutamakan durasi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan pada masa BDR. 2). Pegawai tidak pernah menunda pekerjaan selama BDR, 3). Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu pada masa BDR, 4). Pada masa BDR jumlah tugas yang diberikan oleh pimpinan sudah sesuai dengan kemampuan pegawai., 5). Selama BDR jumlah pekerjaan yang pegawai kerjakan lebih banyak dibanding bekerja di kantor, 6). Pada masa BDR pegawai mampu menyelesaikan semua beban pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, 7). Selama BDR pegawai meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan dalam hasil pekerjaan, 8). Pegawai selalu mendapat apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja selama BDR, 9). Selama BDR pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, 10). Pada masa BDR, pegawai menguasai bidang tugas yang ia kerjakan dengan hasil yang baik.

Tabel 2. : Rangkuman Kuantitas Kerja Pegawai

No	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kriteria
1	Pegawai selalu mengutamakan durasi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan pada masa BDR.	120	135	88,88%	Baik
2	Pegawai tidak pernah menunda pekerjaan selama BDR	118	135	87,40%	Baik
3	Selama BDR pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	123	135	91,11%	Sangat Baik

4	Pada masa BDR jumlah tugas yang diberikan oleh pimpinan sudah sesuai dengan kemampuan pegawai.	101	135	74,81%	Cukup Baik
5	Selama BDR jumlah pekerjaan yang pegawai kerjakan lebih banyak dibanding bekerja di kantor	115	135	85,18%	Baik
6	Pada masa BDR pegawai mampu menyelesaikan semua beban pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	109	135	80,74%	Cukup Baik
7	Selama BDR pegawai meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan dalam hasil pekerjaan	116	135	85,92%	Baik
8	Pegawai selalu mendapat apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja selama BDR	118	135	87,40%	Baik
9	Selama BDR pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	104	135	77,03%	Cukup Baik
10	Pada masa BDR, pegawai menguasai bidang tugas yang pegawai kerjakan dengan hasil yang baik.	111	135	82,22%	Baik
RATA-RATA			113,5	84,06%	Baik

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat indikator kuantitas kinerja pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan pada masa bekerja dari rumah (*work from home*) berada pada kategori baik dilihat dari persentase rata-rata diatas yaitu 84,06%.

3. Tanggung Jawab Kerja

Berdasarkan indikator di atas, tanggung jawab kerja pegawai terbagi menjadi 10 (sepuluh) pernyataan yaitu : 1). Pegawai selalu mendahulukan pekerjaan walaupun pekerjaan dilakukan di rumah, 2). Kompetensi yang pegawai miliki sangat mendukung dalam melakukan pekerjaan pada masa BDR, 3). Pada masa BDR pegawai selalu semangat dalam mengerjakan pekerjaan, 4). Pegawai selalu proaktif dalam mengerjakan pekerjaan dari pimpinan walaupun sedang pada masa BDR, 5). Pegawai mengerjakan pekerjaan tanpa menjadikan pekerjaan sebagai beban pada masa BDR, 6). Pegawai selalu ingin bekerja lebih baik lagi dari hari sebelumnya walaupun pada masa BDR, 7). Walaupun pada masa BDR, pegawai selalu mematuhi tata tertib, 8). Pegawai selalu mematuhi peraturan

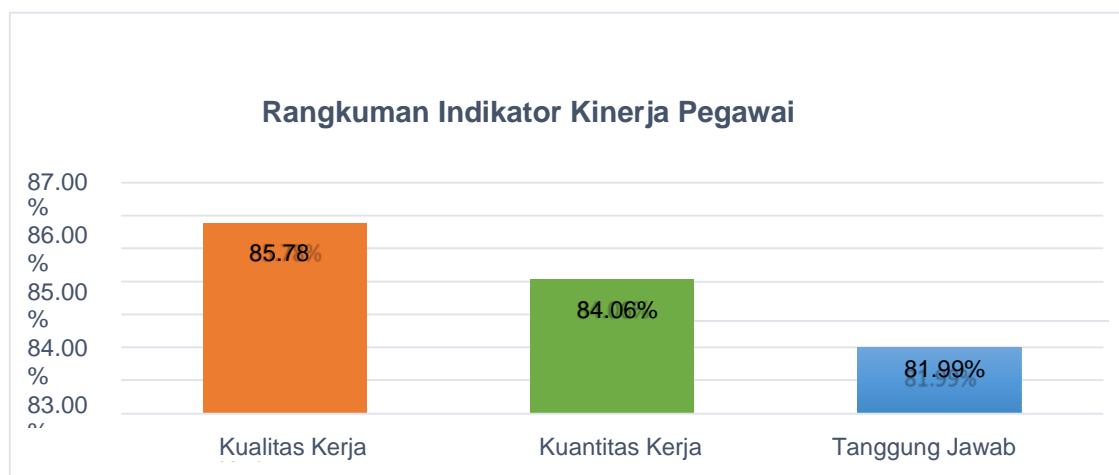
yang ditetapkan pimpinan pada masa BDR, 9)., Pada masa BDR, pegawai selalu melaporkan hasil pekerjaan kepada pimpinan 10). Pada masa BDR, pegawai selalu mengerjakan sendiri pekerjaannya.

Tabel 3. : Rangkuman Tanggung Jawab Kerja

No	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kriteria
1	Pegawai selalu mendahulukan pekerjaan walaupun pekerjaan dilakukan di rumah	112	135	82,96%	Baik
2	Kompetensi yang pegawai miliki sangat mendukung dalam melakukan pekerjaan pada masa BDR	124	135	91,85%	Sangat Baik
3	Pada masa BDR pegawai selalu semangat dalam mengerjakan pekerjaan	109	135	80,74%	Cukup Baik
4	pegawai selalu proaktif dalam mengerjakan pekerjaan dari pimpinan walaupun sedang pada masa BDR	108	135	80,00%	Cukup Baik
5	Pegawai mengerjakan pekerjaan tanpa menjadikan pekerjaan sebagai beban pada masa BDR	108	135	80,00%	Cukup Baik
6	Pegawai selalu ingin bekerja lebih baik lagi dari hari sebelumnya walupun pada masa BDR	106	135	78,51%	Cukup Baik
7	Walaupun pada masa BDR, pegawai selalu mematuhi tata tertib pegawai	108	135	80,00%	Cukup Baik
8	Pegawai selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan pimpinan pada masa BDR	110	135	81,48%	Baik
9	Pada masa BDR, pegawai selalu melaporkan hasil pekerjaan kepada pimpinan	111	135	82,22%	Baik
10	Pada masa BDR, pegawai selalu mengerjakan sendiri pekerjaan saya	111	135	82,22%	Baik
RATA-RATA		110,7		81,99%	Baik

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat indikator tanggung jawab kerja pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan pada masa bekerja dari rumah (*work from home*) berada pada kategori baik dilihat dari persentase rata-rata di atas yaitu 81,99%.

Rekapitulasi hasil penelitian yang diperoleh dalam kinerja pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan pada masa bekerja dari rumah (*work from home*) memiliki persentase rata-rata 83,94% yaitu berada pada kriteria baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram berikut :



Gambat 1. : Diagram Rangkuman Indikator Kinerja Pegawai

Berdasarkan diagram diatas dapat di lihat bahwa: (1) kualitas kerja pegawai di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo pada masa bekerja dari rumah (*work from home*) memiliki skor persentase 85,78% dengan kriteria baik, indikator kuantitas kerja pegawai di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo pada masa bekerja dari rumah (*work from home*) memiliki persentase 84,06% dengan kriteria baik, indikator tanggung jawab kerja pegawai di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo pada masa bekerja dari rumah (*work from home*) memiliki presentase 81,99% dengan kriteria baik. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan pada masa bekerja dari rumah (*work from home*) berada pada kriteria baik.

PEMBAHASAN

1. Kualitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa, kualitas kerja pegawai di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo pada masa bekerja dari rumah (*work from home*) diperoleh dari Tabel 4.34 dengan persentase 85,78% berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kualitas kinerja pegawai di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo pada masa bekerja dari rumah (*work from home*) sudah mencapai tujuan yang ditetapkan karena dilihat dari ketelitian kerja, kerapian kerja, kecekatan kerja, keterampilan kerja, serta keberhasilan kerja yang dibuktikan dengan data yang ada. Kualitas kinerja pegawai ditunjukkan pegawai untuk memberikan kinerja yang terbaik untuk tempat ia melaksanakan tugas dan kewajibannya untuk mencapai tujuan dan harapan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam mewujudkan kualitas kinerja pegawai yang baik, perlu di lihat dari aspek keberhasilan kerja serta ketepatan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Menurut Marihot (dalam Nuralam 2015:33) bahwa kualitas pekerjaan (*quality of work*) merupakan tingkat sejauh mana pekerjaan itu baik atau buruk untuk pegawai dapat dilihat dari segi ketelitian, kerapian kerja, kecepatan untuk menyelesaikan pekerjaan keterampilan, ketepatan, keberhasilan kerja serta kecekatan pegawai dalam bekerja. Mathis (dalam Putra & Subarjo 2015) mengemukakan bahwa kualitas kerja merupakan kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien Marcana (dalam Rao 2013:11). Adapun indikator dari kualitas kerja pegawai menurut Hasibuan (dalam Ceswirdani, Sjafitri & Candra 2017) yaitu, potensi diri, hasil kerja optimal, proses kerja, dan antusiasme.

2. Kuantitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tanggung jawab pegawai di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo pada masa bekerja dari rumah (*work from home*) diperoleh dari tabel 4.34 dengan persentase 81,99% berada pada

kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat tanggung jawab kerja pegawai di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo pada masa bekerja dari rumah (*work from home*) sudah mencapai standar dan tujuan yang ditetapkan oleh pimpinan Fakultas karena dilihat dari keandalan kerja, ketekunan kerja, komitmen kerja, kedisiplinan serta kejujuran dalam bekerja yang dibuktikan dengan data yang didapatkan oleh peneliti.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori menurut Marihot (dalam Nuralam 2015:33). Yang mengemukakan bahwa kuantitas kerja (*quantity of work*) merupakan volume atau banyaknya beban pekerjaan atau jumlah yang harus diselesaikan oleh seorang diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja sesuai dengan yang dibebankan, hal ini dapat dilihat dari segi volume pekerjaan dan pencapaian target. Mangkunegara (dalam Arianty 2015) mengemukakan bahwa kuantitas kerja atau *output*, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya. Sedangkan menurut Dharma (dalam Fadilah 2013) bahwa pengukuran kuantitas kerja melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan. Suryadana (2013) kuantitas kerja, terdiri dari penilaian terhadap tingkat kepuasan atas hasil kerja, tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan organisasi, dan tingkat ketepatan dalam bekerja.

3. Tanggung Jawab Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tanggung jawab pegawai di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo pada masa bekerja dari rumah (*work from home*) diperoleh dari tabel 4.34 dengan persentase 81,99% berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat tanggung jawab kerja pegawai di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo pada masa bekerja dari rumah (*work from home*) sudah mencapai standar dan tujuan yang ditetapkan oleh pimpinan Fakultas karena dilihat dari keandalan kerja, ketekunan kerja, komitmen kerja, kedisiplinan serta kejujuran dalam bekerja yang dibuktikan dengan data yang

didapatkan oleh peneliti.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori menurut Barbara (dalam Hamidah & Palupi 2012) tanggung jawab adalah sikap yang dapat diandalkan, ketekunan, terorganisasian, tepat waktu, menghormati komitmen, perencanaan. Persepsi tanggung jawab yang tinggi menunjukkan anggotanya merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri, tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan keputusan dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan. Pegawai yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan tertantang untuk mendapat tugas yang lebih sulit, tertantang menerima tanggung jawab yang lebih berat, dan tertantang agar mampu menduduki posisi yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi pegawai akan memberikan peningkatan yang berarti dalam meningkatkan kinerja. secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang telah ada.

KESIMPULAN

Kinerja pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo pada masa bekerja dari rumah (*work from home*) berada pada kategori baik dengan nilai persentase 83,94%, yang artinya pegawai sudah mampu menerima dan menyesuaikan diri selama masa bekerja dari rumah diukur dari tingkat kualitas, kuantitas, serta tanggung jawab dalam proses penyelesaian pekerjaan.

REFERENSI

- Arianty, N. 2015. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Ashal, R. A. 2020. Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(2), 223-242.
- Ceswirdani, C., Sjafitri, H., & Candra, Y. 2017. *Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor kecamatan kurangi*. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 23-37.



- Fadilah, A. N. 2013. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(5), 847-852.
- Hamidah, S., & Palupi, S. 2012. Peningkatan Soft Skills Tanggung Jawab dan Disiplin Terintegrasi Melalui Pembelajaran Praktik Patiseri. *Jurnal Pendidikan Karakter*, (2).
- Hartono, A & Rahadi, D. 2021. Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8 (1), 16-21.
- Mangkunegara A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mungkasa, O. 2020. Bekerja dari Rumah (Working From Home) Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID-19. *The Indonesian Journal of Development Planning*, 4 (2), 126-150.
- Masaong, Abd. Kadim dan Tilome, Arfan A. 2011. *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence (Sinergi Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual untuk Meraih Kesuksesan yang Gemilang)*. Bandung : Alfabeta.
- Nuralam, M. 2015. *Evaluasi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sumur Kabupaten Pandeglang Tahun 2014*. Skripsi Fakultas Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Putra, A. M., & Subarjo, S. 2015. Indikator Keberhasilan Kinerja Individu Dengan Locus Of Control Dan Kepribadian Sebagai Variabel Independen. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 3(2).
- Rao, TV. 2013. *Performance Appraisal: Theory and Practice*. Diterjemahkan oleh Ny. L Mulyana, Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek, Pusat Lembaga PPM dan Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta pusat.
- Suryadana, M. L. 2013. *Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Majalah Bisnis Dan IPTEK, 6(1), 1-10.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.