
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI SELAMA *WORK FROM HOME* DI PT SANG HYANG SERI

Devi Rahma Ariani¹⁾ Fiola Lolita Sari²⁾ Putri Mutiara Sinera³⁾ M. Khoirul Anwar⁴⁾ Armyn Gultom⁵⁾

1,2,3,4,5 *Administrasi Publik*

1,2,3,4,5 *Fakultas Ilmu Sosial dan Politik*

1,2,3,4,5 *Universitas Muhammadiyah Jakarta*

Email: arianidv21@gmail.com fiolalolitasari@gmail.com
putriimutiaraa@gmail.com

Abstract

The emergence of the Covid-19 pandemic led the government to issue IMENDAGRI to restrict community activities, one of which is work from home activities that must be implemented by every sector mentioned in domestic instructions. This research aims to find out the productivity of employee work during work from home at PT Sang Hyang Seri. The research method used is qualitative descriptive with data validity tests using triangulation techniques. The results of this research show that the work activities at PT Sang Hyang Seri employees running in accordance with the rules by utilizing the home environment can increase work productivity.

Keyword: Covid-19, Work Productivity, Work From Home

Received March 7, 2022; Revised March 18, 2022; Accepted April 5, 2022; Published Online November 1, 2022.

<https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v6i4.59855>

Citation in APA style: Ariani, D.R., Sari, F.L., Sinera, P.M., Anwar, M.K., & Gultom, A.(2022). Produktivitas kerja pegawai selama work from home di Pt Sang Hyang Seri. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 6(4), 12-23. <https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v6i4.59855>

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk menunjang keberhasilan tujuan perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan berkompeten dapat menjadi daya saing tersendiri dari sebuah perusahaan sehingga perusahaan dapat lebih maju. Perusahaan tidak akan maju, jika pegawai itu sendiri tidak adanya semangat dalam bekerja sehingga menurunkan produktivitas kerja itu sendiri. Namun akibat dari adanya pandemi Covid-19 maka pegawai diwajibkan untuk bekerja dari rumah atau *work from home* untuk menghindari paparan virus Covid-19.

Virus Covid-19 atau Virus *Corona* merupakan wabah yang mematikan, virus ini telah menyebar ke seluruh dunia dan telah memakan banyak korban penduduk dunia termasuk di Indonesia, virus ini pertama kali terdeteksi di Indonesia pada bulan Maret tahun 2020. Pemerintah negara di dunia termasuk Indonesia telah berusaha keras untuk mencegah meluasnya virus ini dengan berbagai cara penanggulangan termasuk mengkampanyekan akan pentingnya untuk menghilangkan virus ini dari negaranya masing-masing.

Semakin meluasnya wabah dan banyaknya masyarakat dunia yang terjangkit Covid-19, pada tanggal 30 Januari 2020 WHO

telah menetapkan sebagai *Public Health Emergency of International Concern* (PHEIC) jika diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia kurang lebih berarti Kedaruratan Kesehatan Masyarakat yang menjadi perhatian dunia. Bisa diartikan juga sebagai kejadian luar biasa, WHO memperingatkan semua negara untuk waspada terhadap penyebaran Covid-19, oleh karena itu setiap negara harus siap menghadapi program karantina, termasuk, pengawasan, dan diteksi dini, isolasi dan manajemen kasus, dan juga melakukan pelacakan kontak dan pencegahan penularan Covid-19, serta untuk berbagi data dengan WHO.

Begitu juga dengan Pemerintah Indonesia yang sudah banyak membuat kebijakan di masa pandemi covid-19 ini demi menekan angka penularan Covid-19, kebijakan yang paling terbaru adalah kebijakan pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat atau yang biasa disingkat menjadi PPKM. Kebijakan PPKM ini mulai diterapkan pada bulan Januari 2021. Kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat atau PPKM artinya aturan pemerintah yang membatasi kegiatan masyarakat terutama terkait potensi kerumunan. PPKM diberlakukan untuk menekan angka kenaikan positif virus corona atau Covid-19. Awalnya, PPKM diberlakukan di wilayah Jawa dan Bali, namun sekarang merata

di seluruh Indonesia. PPKM diterbitkan oleh Kementerian Dalam Negeri dalam bentuk Instruksi Menteri Dalam Negeri (INMENDAGRI) dan selalu diperbarui setiap satu sampai dua minggu sekali, tergantung pada keputusan pemerintah dan/atau angka penularan Covid-19.

Kebijakan PPKM diterapkan sesuai dengan kondisi penularan Covid-19 di wilayah masing-masing, penetapan level wilayah juga berpedoman pada Indikator Penyesuaian Upaya Kesehatan Masyarakat dan Pembatasan Sosial dalam Penanggulangan Pandemi COVID -19 yang ditetapkan oleh Menteri Kesehatan dan ditambahkan dengan indikator capaian total vaksinasi dosis 2 (dua) dan vaksinasi dosis 2 (dua) lanjut usia di atas 60 (enam puluh) tahun. Dalam menentukan level di setiap wilayah yang termasuk ke dalam kebijakan PPKM adalah dengan melihat dari level transmisi di suatu wilayah kemudian dibagi dengan tingkat kapasitas respon yang dimiliki. Apabila tidak terdapat penyebaran atau penularan Covid-19 di suatu wilayah terkendali, maka akan semakin rendah levelnya antara 0 hingga 2. Jika penularan sudah tidak terkendali atau kapasitas respon terbatas atau tidak memadai maka levelnya 3 dan 4.

Berikut ini merupakan beberapa Level PPKM 1-4 yang ditetapkan berdasarkan standar WHO, sebagai berikut: (1) Level 0: Situasi tanpa penularan local,

(2) Level 1: Situasi penularan tidak terjadi, tetapi pembatasan dilakukan untuk upaya pencegahan; atau ada penularan namun dapat dikendalikan melalui tindakan efektif di sekitar kasus atau kluster kasus, (3) Level 2: Situasi insiden penularan yang rendah di komunitas, (4) Level 3: Situasi penularan komunitas dengan kapasitas respons terbatas dan terdapat risiko pelayanan kesehatan menjadi tidak memadai, (5) Level 4: Situasi penularan yang tidak terkontrol dan kapasitas respons yang tidak memadai.

Adapun kriteria terhadap level PPKM 1-4 adalah sebagai berikut: (1) Kasus Konfirmasi, kasus terkonfirmasi baru per 100.000 penduduk per minggu, (2) Rawat Inap RS, angka kejadian rawat inap baru Covid-19 per 100.000 penduduk per minggu, (3) Jumlah kematian akibat Covid-19 per 100.000 penduduk per minggu. (4) Untuk perkantoran yang mulanya diwajibkan para pegawainya melakukan pekerjaan dari kantor hanya sekitar 25% saja namun saat ini dapat bertambah menjadi 50%, itu artinya 50% pegawai yang *work from home* (WFH) dan 50% pegawai yang *work from office* (WFO)

Dalam isi kebijakan PPKM ini mengatur beberapa tempat yang memang sering menjadi tempat keramaian seperti sekolahan, pasar, dan juga perkantoran. Untuk setiap sektor penetapan kebijakan PPKMnya

selalu berbeda. Disebutkan dalam INMENDAGRI bahwa setiap sektor terutama dalam sektor perkantoran yang dibagi lagi menjadi sektor esensial (sektor mendasar/hakiki) dan sektor kritikal (sektor penting), hal ini dibuat seperti itu agar peraturan lebih efisien. Sektor perkantoran menjadi sektor yang sangat dibatasi aktivitas kerjanya, karena banyak aktivitas yang dilakukan oleh banyak orang dalam satu ruangan. Semenjak kebijakan PPKM diterbitkan banyak kantor yang menjalankan *work from home* atau WFH atau dalam Bahasa Indonesia adalah bekerja dari rumah.

Menurut Mustajab et al. 2020 dalam (Simarmata, 2020), *work from home* adalah suatu modifikasi yang ada di dalam organisasi atau perusahaan dengan melaksanakan tugas serta tanggung jawab kepada para karyawan dengan adanya larangan karyawan berkumpul di satu ruangan atau bekerja di dalam kantor. Sejak munculnya Covid-19 di Indonesia pada tahun 2020, untuk mengurangi penyebaran virus tersebut maka adalah suatu kebijakan yang tepat untuk melakukan *work from home* untuk tetap memelihara produktivitas karyawan.

Seperti yang dijelaskan di atas, yang semula aktivitas perkantoran dilakukan semua di kantor secara 100%, kini berubah menjadi secara *online* atau daring dari rumah masing-masing. Begitu pula yang dilakukan oleh PT Sang Hyang Ser. PT

Sang Hyang Seri merupakan salah satu perusahaan milik BUMN dari klaster pangan. Menurut Instruksi Menteri Dalam Negeri, PT Sang Hyang Seri termasuk ke perusahaan jenis kritikal pada logistik kebutuhan pokok masyarakat. Dalam satu kantor PT Sang Hyang Seri bisa menampung 30 – 50 orang yang terbagi dimasing-masing divisi. Namun, semenjak pandemi Covid-19 melanda Indonesia, semua aktivitas masyarakat kian dibatasi.

Peraturan WFH dalam kebijakan PPKM berupa kapasitas orang dalam suatu ruangan/kantor suatu perusahaan dalam melakukan aktivitas kerja mereka. Berikut pembagian kapasitas perkantoran pada level 1 - 4 yang terlampir dalam Instruksi Menteri Dalam Negeri (INMENDAGRI), yaitu (1) Level 4 pada sektor non esensial diberlakukan maksimal 25% WFO dan 75% WFH, sedangkan pada sektor esensial (seperti keuangan) 50% WFO dan 50% WFH. Sektor esensial pada sektor pemerintah mengikuti teknis dari Kementerian Pendayagunaan dan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Sedangkan sektor kritikal seperti kesehatan dan keamanan dapat beroperasi 100% WFO, namun, sektor kritikal seperti logistik, distribusi terutama untuk kebutuhan pokok masyarakat dapat beroperasi 100% maksimal staf, hanya pada fasilitas produksi/konstruksi/pelayanan kepada masyarakat dan untuk pelayanan

administrasi perkantoran guna mendukung operasional, diberlakukan maksimal 25% WFO dan 75% melakukan WFH. (2) Level 3 pada sektor non esensial diberlakukan maksimal 50% WFO, 50% lagi melakukan WFH. Sektor esensial (seperti keuangan, perhotelan non penanganan karantina, dsb) dapat beroperasi dengan kapasitas maksimal 50% melakukan aktivitas kerja secara WFO, 50% nya lagi melakukan WFH. Sektor esensial pada sektor pemerintahan mengikuti ketentuan teknis yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Sedangkan pada sektor kritikal (seperti logistik, pos, transportasi dan distribusi terutama untuk kebutuhan pokok masyarakat) dapat beroperasi 100% WFO maksimal staf, hanya pada fasilitas produksi/ konstruksi/ pelayanan kepada masyarakat dan untuk pelayanan administrasi perkantoran guna mendukung operasional, diberlakukan maksimal 25% WFO dan 75% WFH. (3) Level 2 pelaksanaan kegiatan pada sektor non esensial diberlakukan maksimal 75% WFO) sedangkan sisanya yaitu 25% melakukan WFH. Pada sektor esensial (seperti keuangan dan perbankan hanya meliputi asuransi, pegadaian, dsb) dapat beroperasi dengan kapasitas maksimal 75% WFO maksimal staf untuk lokasi yang berkaitan dengan pelayanan kepada masyarakat, sisanya 25%

melakukan WFH, serta 50% kapasitas WFO untuk pelayanan administrasi perkantoran guna mendukung operasional. Esensial pada sektor pemerintahan mengikuti ketentuan teknis yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Pada sektor kritikal seperti logistik, pos, transportasi dan distribusi terutama untuk kebutuhan pokok masyarakat) dapat beroperasi 100% maksimal staf, hanya pada fasilitas produksi/ konstruksi/ pelayanan kepada masyarakat dan untuk pelayanan administrasi perkantoran guna mendukung operasional, diberlakukan maksimal 50% WFH maksimal staf, 50% lagi melakukan WFO. (4) Level 1 Perkantoran sektor non esensial diizinkan WFO maksimal 75% dan WFH 25%.

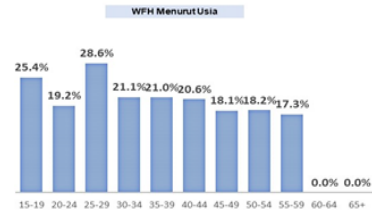
Dari Instruksi yang dikeluarkan oleh Kementerian Dalam Negeri menuntut untuk setiap pegawai kantor tetap mengikuti aturan *work from home*, ini diharapkan dapat menekan penyebaran virus di lingkungan para pegawai maupun masyarakat umum. Namun, adanya penerapan *work from home* tidak membatasi pekerjaan karyawan, karena sejatinya bekerja dari rumah akan lebih menyenangkan dengan tetap menomor satukan profesionalisme masing-masing individu.

Seperti yang telah dikutip dari jurnal (Wijonarko et al., 2020) walau pandemi Covid-19 sedang melanda Indonesia namun

perusahaan juga perlu memperhatikan produktivitas para pegawai meski harus bekerja dari rumah. Maka dari itu perusahaan harus dapat berusaha untuk dapat memberikan yang terbaik kepada pegawai sehingga dapat menciptakan produktivitas yang maksimal. Semakin tinggi produktivitas kerja pegawai maka semakin tinggi pula keuntungan yang dicapai oleh perusahaan.

Dapat dilihat dari gambar dibawah ini, yang diambil melalui *survei online* yang dilakukan oleh Badan Litbang Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan dan Lembaga Demografi FEB UI jumlah pegawai di seluruh Indonesia yang melakukan WFH selama pandemi Covid-19 tahun 2020.

Pekerja *Work From Home*



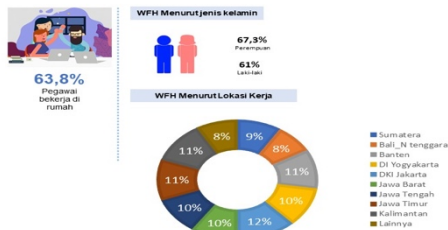
Gambar 2.

Pekerja *Work From Home* Menurut Usia

Dilihat dari gambar diatas, Jakarta menjadi kota dengan persentase terbesar yang melakukan WFH, dikarenakan selain Jakarta menjadi ibu kota, juga banyak perusahaan yang berada di Jakarta, begitu juga dengan angka kasus Covid-19 di Jakarta juga sangat besar. Moh Muslim (2020) dalam jurnalnya memberikan dampak positif dan negatif selama WFH, dampak positif dari WFH ini di antaranya munculnya aktivitas baru yang lebih hemat dan produktif, lebih dekat dengan keluarga, terhindar dari virus Covid-19, dan lain sebagainya. Sedangkan dampak negatifnya ialah terbatasnya aktivitas, menimbulkan kebosanan dan kejenuhan, dan dapat menimbulkan stress.

Dapat disimpulkan bahwa WFH ialah suatu sistem kerja dimana pegawai bekerja dari rumah sesuai dengan perjanjian kerja dan target pekerjaan yang telah ditetapkan. Atasan berhak mengawasi atau memantau aktivitas pekerjaan pegawai dan

Pekerja *Work From Home*



Gambar 1.

Pekerja *Work From Home* Berdasarkan Jenis Kelamin dan Lokasi Kerja

pegawai wajib melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan (Tambusai & 2021). Maka dari itu, peran perusahaan menjadi peran yang utama untuk dapat membuat pegawai tidak mengalami bosan, stress, jenuh dalam bekerja dari rumah sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja. Sehingga tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui produktivitas kerja pegawai selama *work from home* di PT Sang Hyang Seri.

Kusnendi dalam (Waseso et al., 2013:45) menjelaskan konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Sedangkan dilihat dari dimensi organisasi ialah upaya untuk mencapai kualitas dan kuantitas dari proses kegiatan yang dihasilkan.

Produktivitas kerja menurut Waseso et al., (2013:46) ialah kemampuan dalam menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Menurut Payaman J. Simanjutak (dalam Waseso et al., 2013:46) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu: (a) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik

karyawan yang meliputi; tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan, (b) Sarana pendukung, meliputi; lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja, dan (c) Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

Teori yang digunakan untuk mengukur indikator dalam penelitian ini adalah menggunakan teori faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja menurut Simamora (2004:612) dalam (Waseso et al., 2013:47) yaitu: (1) Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan, (2) Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan., dan (3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu

aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Dalam penelitian ini melakukan wawancara dan juga observasi dengan beberapa pegawai di PT Sang Hyang Seri dengan menggunakan indikator dari Henry Simamora (2004:612) dalam (Waseso et al., 2013:47) sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bagaimana produktivitas kerja pegawai di PT Sang Hyang Seri selama *work from home*.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan dan diukur dengan angka. Penelitian ini berusaha menjelaskan fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan. Untuk memperoleh data yang sebaik-baiknya dengan asumsi agar tepat sasaran dan mendapatkan tujuan yang diinginkan dalam penulisan, maka dalam jurnal ini menggunakan teknik pengumpulan data penelitian wawancara dan juga observasi langsung ke lokasi kantor pusat PT Sang Hyang Seri.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif, Teknik analisis data kualitatif yang dilakukan berupa pengumpulan data dari berbagai

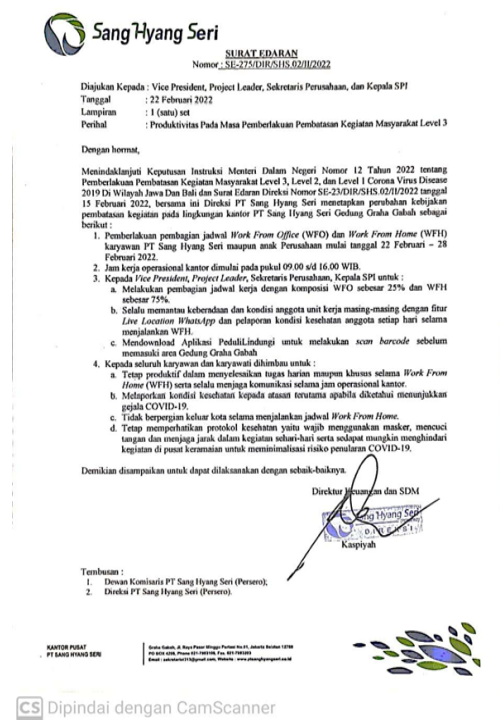
sumber yaitu wawancara dan observasi langsung. Reduksi data merangkum untuk menyederhanakan yang diperoleh dalam hal ini hanya yang berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai selama WFH di PT Sang Hyang Seri. Penyajian data dilakukan secara naratif bertujuan untuk mengelompokkan dan menyajikan data sesuai dengan fokus penelitian. Dan penarikan kesimpulan dimana peneliti menarik kesimpulan dari data-data informasi yang telah diperoleh. Untuk uji validitas data, penulis menggunakan teknik triangulasi, dengan membandingkan hasil wawancara atas objek penelitian dengan data pengamatan dan dokumentasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil wawancara serta observasi yang dilakukan maka dapat disimpulkan hasilnya yakni sebagai berikut:

A. Hasil penelitian

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan terdapat beberapa hasil yang menunjukkan bahwa PT Sang Hyang Seri sudah menerapkan kebijakan PPKM yang tertuang dalam INMENDAGRI yaitu pelaksanaan *work from home* (WFH) dan *work from office* (WFO) untuk para pegawainya di kantor pusat, hal ini disertai dengan surat edaran yang dikeluarkan untuk memberitahu para pegawai untuk melaksanakan WFH.



Gambar 3.

Surat Edaran yang diterbitkan oleh PT Sang Hyang Seri saat pelaksanaan WFH dan WFO.

B. Pembahasan

Pada dasarnya PT Sang Hyang Seri adalah perusahaan milik BUMN dari sektor pangan, dalam melakukan aktivitas bisnisnya PT Sang Hyang Seri memiliki kantor pusat yang menjadi kantor pelayanan administrasi dan juga operasional perusahaan, hal ini menjadi salah satu kewajiban PT Sang Hyang Seri untuk menerapkan *work from home* sesuai dengan Instruksi Kementerian Dalam Negeri.

PT Sang Hyang Seri juga selalu memperbarui INMENDAGRI terkait penetapan jumlah WFH dan WFO untuk sektor perkantoran, dan

menyebar luaskan ke pegawai dan jajaran direksi untuk mengikuti kebijakan tersebut. Pada surat edaran yang dikeluarkan oleh PT Sang Hyang Seri disebutkan beberapa poin, yaitu: (1) Jam kerja operasional kantor dimulai pada pukul 09.00 s/d 16.00 WIB; (2) Kepada seluruh karyawan dan karyawan dihibandu untuk: a) Tetap produktif dalam menyelesaikan tugas harian maupun khusus selama *Work From Home* (WFH) serta selalu menjaga komunikasi selama jam operasional kantor, b) Melaporkan kondisi kesehatan kepada atasan terutama apabila ditemukan gejala COVID-19, c) Tidak berpergian keluar kota selama menjalankan jadwal *Work From Home*, dan d) Tetap memperhatikan protokol kesehatan yaitu wajib menggunakan masker, mencuci tangan dan menjaga jarak dalam kegiatan sehari-hari serta sedapat mungkin menghindari kegiatan di pusat keramaian untuk meminimalisasi risiko penularan COVID-19.

Melalui surat edaran dan beberapa *point* di dalamnya menjelaskan bahwa pegawai yang melakukan *work from home* juga tetap melakukan aktivitas kerja seperti biasa, di dalam surat edaran tersebut juga ditekankan bahwa pegawai yang sedang melaksanakan WFH tetap produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta selalu menjaga komunikasi selama jam operasional kantor.

Pada awal aturan WFH diterapkan di PT Sang Hyang Seri beberapa pegawai menganggap bahwa hari dimana mereka mengambil WFH merupakan hari libur, padahal sejatinya bahwa walaupun bekerja dari rumah namun tetap menyelesaikan pekerjaan masing-masing. Namun, seiring berjalannya waktu para pegawai akhirnya terbiasa akan bekerja dari rumah, seperti yang dapat disimpulkan dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai PT Sang Hyang Seri, bahwa mereka tetap mengerjakan pekerjaannya sampai dengan selesai. Para pegawai juga tetap mengikuti rapat internal maupun eksternal jika memang ada rapat pada saat jadwal mereka bekerja dari rumah. Hal ini sesuai pada faktor produktivitas kerja karyawan di atas, bahwa kuantitas kerja yang dihasilkan selama WFH tidak menjadi hambatan pegawai PT Sang Hyang Seri dalam menuntaskan pekerjaannya dibuktikan dengan tetap menghasilkan suatu *output* pekerjaan serta tidak melalaikan tugasnya sebagai pegawai walaupun hanya bekerja dari rumah. Walaupun memang ada beberapa pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan pada saat sedang *work from home*, seperti misalnya divisi kesekretariatan, karena sebenarnya pada divisi kesekretariatan ini ada bagian yang memang penting, yaitu bagian yang memegang nomor surat perusahaan dan pada

pengiriman surat, jika divisi lain meminta tolong untuk mengirimkan dokumen ke perusahaan lain atau ke kantor regional perusahaann namun menurut salah satu pegawai dari divisi kesekretariatan hal itu bisa dibantu dengan pegawai lain yang sedang bekerja di kantor. Pegawai PT Sang Hyang Seri melakukan pekerjaannya sudah sesuai dengan jam operasional yang berlaku yaitu tetap pada jam 09.00 – 16.00 maka dari itu kuantitas pegawai selama WFH pun tidak ada yang berubah hanya tempat dan suasana kerja saja yang berubah namun tidak menurunkan semangat dan produktivitas dari pegawai PT Sang Hyang Seri.

Lalu indikator yang kedua yaitu kualitas kerja, kualitas kerja yang dihasilkan tetap sama walaupun berkerja dari rumah, mereka tetap mengerjakan pekerjaannya sesuai bidangnya masing-masing serta tetap berkomunikasi dengan pegawai lain yang sedang bekerja dari kantor agar bisa saling membantu pekerjaan satu sama lain. Jadi walau pegawai PT Sang Hyang Seri tidak berada dalam satu lokasi namun para pegawai tetap bisa dapat melakukan koordinasi baik dari atasan kebawahan maupun dari bawahan kepada sesama bawahan. Karena dalam produktivitas kerja kuantitas kerja berkaitan sangat erat dengan kualitas kerja sehingga dalam penyelesaian pekerjaan bisa berjalan dengan optimal.

Indikator terakhir yaitu ketepatan waktu. Dalam bekerja tentu saja diperlukan ketepatan waktu yang maksimal agar tujuan dari pekerjaan bisa terlaksana dengan baik. Pegawai PT Sang Hyang Seri dalam mengerjakan tugasnya dapat selesai dengan tepat waktu dengan kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar PT Sang Hyang Seri yang berlaku. Pegawai dapat melakukan ketepatan waktu dengan baik ini dikarenakan dorongan untuk melakukan tugas dengan baik dan cepat serta memberikan pelayanan semaksimal mungkin sehingga menciptakan produktivitas kerja pegawai yang baik.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian ini dengan menggunakan tiga indikator pengukuran faktor-faktor produktivitas pegawai menunjukkan bahwa aktivitas kerja para pegawai di PT Sang Hyang Seri yang melakukan *work from home* tetap berjalan sesuai dengan aturan yang dibuat oleh perusahaan, pekerjaan yang dilakukan dengan memanfaatkan lingkungan rumah juga dapat meningkatkan produktivitas, aktivitas kantor pun tidak berubah secara keseluruhan walaupun yang bekerja langsung di kantor hanya sebagian.

V. DAFTAR PUSTAKA

Moh Muslim. (2020). Moh . Muslim : Manajemen Stress pada Masa Pandemi Covid-19

” 193. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192–201.

Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial, Dan Humaniora*, 02(01), 73–82.

Tambusai, F. K.-J. P., & 2021, undefined. (2021). Analisis Produktivitas Kerja Guru MIN 1 Yogyakarta Selama Work From Home. *Jptam.Org*, 5, 7900–7907. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/2264>

Badan Litbang Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan dan Lembaga Demografi FEB UI. (2020). Diakses pada 22 Februari 2022, dari <https://lipi.go.id/>

Waseso, Nurcahyo, B., & Anggraini, D. (2013). *Manajemen SDM*. Universitas Gunadarma.

Wijonarko, G., Aribowo, H., Winarto, A., & Ramadanoni, W. (2020). Perancangan Program Pelatihan Karyawan Dalam Rangka Mendukung Produktivitas. *Jurnal EKSEKUTIF*, 17(1), 35–46.

Margarini, (2021). Ketahui Cara Penilaian Level Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) 1-4. Diakses pada 1 Maret 2022, dari <https://promkes.kemkes.go.id/ketahui-cara-penilaian-level->

[pemberlakukan-pembatasan-kegiatan-masyarakat-ppkm-1-4](#)

Regulasi Covid-19. (2021).
Regulasi. Diakses pada 28
Februari 2022, dari
<https://covid19.go.id/p/regulasi>