

EFEKTIVITAS SISTEM *SHIFTING* PADA ERA *NEW NORMAL* DI BALAI PEMASYARAKATAN KELAS I MAKASSAR

Fitriana. H¹, Muhammad Tahir², Sitti Rahmawati Arfah³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Makassar
e-mail: fitriiana@gmail.com

Abstract

This study purposed to find out the effectiveness of the employee shifting system in the new normal era at the Makassar Class I Correctional Center by using a qualitative type of phenomenological research. The informants consisted of 6 civil servants at the Makassar Class I Correctional Center. Research data obtained through observation, interviews, documentation and media review. Validation of data by triangulation of sources, techniques and time were analyzed through data reduction techniques, data presentation and conclusions. The results showed that the implementation of the shifting work from home (WFH) and work from office (WFO) systems for employee performance had run effectively, which could be seen in terms of the time or working hours of the employees, which continued the same as the usual day so that the work could be completed. on time, in terms of the goals or objectives of the shifting system so that employee performance could still run, whether it was carried out from home or the office and in terms of employee health which was more secure because they did their work while still adhering to strict health protocols so that the spread of Covid 19 could be minimized.

Keywords: *Effectiveness, Shifting System, New Normal*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas sistem *shifting* pegawai pada era *new normal* di Balai Pemasyarakatan Kelas I Makassar dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif tipe fenomenologi. Informan terdiri dari 6 orang pegawai negeri sipil di Bapas Kelas I Makassar. Data penelitian didapatkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan media *review*. Pengabsahan data dengan triangulasi sumber, teknik dan waktu kemudian dianalisis melalui teknik reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan sistem *shifting work from home* (WFH) dan *work from office* (WFO) bagi kinerja pegawai di Bapas Kelas I Makassar berjalan dengan efektif dapat dilihat dari segi waktu atau jam kerja pegawai yang tetap berlangsung sama seperti hari biasanya sehingga pekerjaan bisa terselesaikan tepat waktu, dari segi sasaran atau tujuan sistem *shifting* sehingga kinerja pegawai tetap bisa berjalan baik itu dilaksanakan dari rumah ataupun kantor dan segi kesehatan pegawai yang lebih terjamin karena mereka melakukan pekerjaannya dengan tetap mematuhi protokol kesehatan secara ketat sehingga penyebaran Covid 19 bisa terminimalisir.

Kata Kunci: *Efektivitas, Sistem Shifting, New Normal*

1. PENDAHULUAN

Pelaksanaan pekerjaan di suatu tempat, baik itu instansi pemerintahan ataupun di perusahaan swasta pasti akan dipengaruhi oleh waktu atau jam kerja. Setiap individu memiliki waktu atau jam

produktifnya masing-masing, ada yang pagi, siang, sore ataupun malam. Tentu hal ini didasari oleh kepribadian dan kebiasaan tiap individu. Akan tetapi, pembagian jam kerja belum tentu disesuaikan dengan waktu produktif kerja tiap pegawai tetapi berdasarkan pada kehendak dari atasan

atau pimpinan suatu instansi atau perusahaan. Disisi lain, kondisi saat ini yang dilanda pandemi Covid-19 memberikan dampak terhadap segala lingkup kehidupan.

Pandemi Covid-19 memberikan dampak terhadap segala lini kehidupan. Baik itu dari segi ekonomi, pendidikan, social, budaya, dan sebagainya. Tiap individu harus menjaga jarak atau *phisichal distancing* dengan orang lain. Pandemi ini tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau karyawan di instansi pemerintah ataupun swasta. Pembaharuan mengenai manajemen kerja yang baru dibutuhkan untuk kondisi ini (era *new normal*) sebagai akibat dari adanya pandemi Covid-19 yang melanda seluruh penjuru dunia termasuk di Indonesia.

Kondisi ini tentu menuntut adanya perubahan sistem kerja yang ada. Sistem yang dibutuhkan untuk kondisi seperti ini haruslah sistem yang efektif dan efisien sehingga kinerja pegawai bisa kembali berjalan dengan baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu sistem yang dianjurkan oleh pemerintah yaitu perberlakuan *shift work from home* (WFH) dan *work from office* (WFO).

Hasil penelitian terkait efektivitas kerja melalui sistem shift pegawai pernah dikaji oleh Ratih dkk, (2020) pada PT. Berkat Karunia Surya (BKS) di kota Banjar, yang menunjukkan bahwa *shift* kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Selain itu dari pengujian juga menunjukkan bahwa semakin meningkatnya *shift* kerja maka akan meningkatkan pula efektivitas kerja pegawai namun, *shift* kerja yang terlalu panjang akan menyebabkan karyawan

mengalami gangguan kesehatan yang dimana nantinya akan berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja.

Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar atau lebih dikenal dengan Bapas memberlakukan sistem *shift* kerja dari rumah (*work from home*) dan kerja dari kantor (*work from office*) sejak era *new normal* diberlakukan. *New normal* ini merupakan langkah selanjutnya yang dilakukan oleh pemerintah setelah pemberlakuan *lockdown* di sebagian besar daerah yang ada di Indonesia yang dimulai pada Juni 2020.

Dengan adanya sistem ini, peneliti memfokuskan penelitiannya pada aspek efektivitas kinerja yang dicapai oleh pegawai di Bapas Kelas I Makassar setelah pemberlakuan sistem *shift* WFH dan WFO. Dengan kondisi ini tentu memberikan pengaruh kepada pegawai dalam memberikan bimbingan kemasyarakatan, bimbingan kerja dan bimbingan lainnya kepada kliennya yakni masyarakat baik anak-anak maupun dewasa.

Kebijakan terkait hal ini diatur dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK. 01.07 / MENKES /328 / 2020 Tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha Pada Situasi Pandemi. Dalam kebijakan ini, salah satunya mengatur tentang sistem *shifting* yang diutamakan bagi pegawai atau pekerja dengan usia dibawah 50 tahun.

Disisi lain, kebijakan mengenai standar efektivitas kerj yang baik diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan

Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/60/M.PAN/6/2005 Tahun 2005. Dalam pasal ini salah satunya membahas mengenai standar efektifitas kerja yang baik.

Berdasarkan pada PERMEN PAR & RBNo.PER/60/M.PAN/6/2005 Tahun 2005, standar efektifitas kerja yang baik harus mengandung beberapa unsur berikut: (1) Kejelasan : bahwa untuk memperoleh kinerja yang efektif harus dilandasi dengan adanya hak dan kewajiban serta tujuan yang jelas mengenai pekerjaan tersebut. (2) Keamanan : bahwa untuk memperoleh kinerja yang berjalan dengan efektif maka harus didukung dengan keamanan mengenai pekerjaan yang dilakukan dan tempat dilakukannya pekerjaan tersebut. (3) Keterbukaan : dalam melakukan suatu pekerjaan harus dilakukan secara transparan atau terbuka terhadap pihak yang berkaitan demi menghindari pemasalahan internal kedepannya. (4) Efisien: demi mencapai hasil kinerja yang efektif maka harus dilakukan secara tepat atau efisien mengenai mekanisme yang digunakan. (5) Keadaan yang merata: dalam pelaksanaan pekerjaan maka pembagian kerja atau analisis kerja harus dilakukan secara merata dan adil. (6) Ketentuan waktu : untuk mencapai hasil yang maksimal maka pekerjaan harus dilakukan berdasarkan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya atau harus tepat waktu.

Menurut Gibson dalam Ratih (2020), efektifitas adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Dari pengertian ini, bisa dikatakan semakin dekat pencapaian prestasi kerja yang telah dicapai terhadap standar prestasi kerja

yang telah ditetapkan sebelumnya maka semakin efektif kinerja yang dilakukan. Menurut Bungkaes dalam Ratih (2020), efektifitas adalah hubungan antara *output* dan tujuan. Jadi efektifitas bisa dianggap sebagai ukuran seberapa jauh tingkat keberhasilan melalui prosedur dan kebijakan yang digunakan dalam pencapaian tujuan. Tingkat efektifitas suatu kinerja dapat dilihat dari segi efisien dan efektifnya cara yang digunakan.

Menurut pendapat Joko Raharjo dalam Ganyang (2018), efektifitas adalah tingkat ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu. Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dari pendapat ini kita bisa menyimpulkan bahwa semakin efektif suatu metode yang digunakan dalam pencapaian tujuan maka tingkat efektifitasnya akan semakin tinggi.

Menurut Suma'mur dalam Juliawati (2020) shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan kepada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Sedangkan sistem shift menurut Muchinsky dalam Juliawati (2020) merupakan suatu sistem pengaturan kerja yang memberi peluang untuk memanfaatkan keseluruhan waktu yang tersedia untuk mengoperasikan pekerjaan.

The International Agency for Research on Cancer (IARC) yang dikutip dalam Ekaningtyas (2016) tentang *shift* kerja bahwa sistem *shift* kerja berbeda antara negara satu dengan negara lainnya. Shift kerja dibagi menjadi 3 jenis, yaitu (1) *Permanent*, dimana orang bekerja secara

teratur pada satu *shift* saja yaitu pagi atau sore atau malam hari, atau dirotasi (beberapa orang bergantian secara periodik pada shift yang berbeda). (2) *Continuous*, bekerja selama seminggu penuh, atau *discontinously* yaitu libur pada akhir pekan atau pada hari minggu saja. (3) *With or without night work*, waktu kerja dapat dilakukan pada semua atau hanya sebagian malam saja, dan jumlah kerja malam per minggu/bulan/tahun dapat bervariasi.

Menurut Prabu Mangkunegara dalam Ganyang (2018) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu, menurut Suwatno dan Priansa dalam Ganyang (2018), kinerja diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam ukuran waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Menurut Suyadi Prawirosentono dalam Ganyang (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Disisi lain menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2009) mengemukakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atau dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Pada konsep ini pengertian kinerja merujuk sebagai suatu hasil. Sedangkan jika

pengertian kinerja merujuk sebagai perilaku memiliki pengertian yang dikemukakan oleh Murphy dalam Sudarmanto (2009) bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.

Dari beberapa teori yang dikemukakan oleh pakar diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja itu merupakan pencapaian yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam ruang lingkup organisasi atau instansi sesuai dengan tupoksi mereka dalam organisasinya.

Istilah *new normal* atau tatanan hidup baru seakan menjadi suatu hal yang lumrah di telinga kita setelah dunia dilanda pandemi Covid-19. *New normal* atau tatanan normal baru yang mana diartikan sebagai keberlanjutan aktivitas dalam suatu negara terdampak Covid-19 setelah adanya penurunan angka infeksi Covid-19 terhadap masyarakat. Kondisi tersebut oleh pemerintah di negara bersangkutan dianggap aman bagi penyelenggaraan aktivitas masyarakat khususnya aktivitas di ruang publik yang menghadirkan interaksi sosial antar warga masyarakat, pendapat ini menurut beberapa pakar yakni David, Collins, & Winfield; Keogh yang dikutip dalam Herdiana (2020).

Menurut Mitchel dalam Setiawan (2020) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu (1) kualitas kerja (*Quality of work*), (2) ketepatan waktu (*Pomptnees*), (3) inisiatif (*Initiative*), (4) kemampuan (*Capability*), dan (5) komunikasi (*Communication*). Sedangkan menurut Madgopes dalam Setiawan (2020) menyebutkan ada tujuh indikator yang menentukan kinerja karyawan yaitu (1)

produktivitas, (2) Kualitas, (3) Adanya inisiatif, (4) Kerja sama, (5) Kemampuan dalam memecahkan masalah, (6) Kemampuan dalam mengatasi tekanan atau gangguan dari luar, (7) Kemampuan dalam hal motivasi.

Mengukur efektivitas menjadi fokus pada usaha-usaha yang dilakukan pihak manajemen dalam mengelola pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pekerjaan organisasi. Ukuran efektivitas ini diterjemahkan menjadi sebuah indikator oleh para ahli. Diantaranya oleh Steers dalam Heri (2020) yang menyebutkan indikator ukuran efektivitas yakni (1)Produktivitas, mengarah pada bagaimana keterkaitan antara kualitas kerja dengan kuantitas kerja. Kualitas kerja yang lebih sering di sebut kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* merupakan salah satu bentuk fisafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya Matutina (2001).; (2)Prestasi kerja, akan dicapai jika pegawai memiliki pengetahuan dan semangat kerja yang tinggi serta desain atau bentuk pekerjaan yang mendukung; (3)Kepuasan kerja, akan dicapai jika tugas, gaji, dan kondisi lingkungan kerja mendukung pegawai dalam melakukan kinerjanya sebaik mungkin; (4)Keuntungan atau laba yang dihasilkan; (5)Kualitas kerja, suatu pekerjaan akan berjalan dengan baik jika kondisi lingkungan kerja mendukung begitupula sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja buruk maka akan berpotensi menyebabkan stress kerja bagi pegawai; (6)Kesejahteraan pegawai, akan terjadi jika kompensasi yang diberikan sejalan dengan kualitas kerja yang mereka

lakukan, seakin tinggi kualitas kerja maka akan berdampak positif terhadap jumlah kompensasi yang nantinya diterima.

Sedangkan menurut Gibson dalam Heri (2020) mengemukakan bahwa ukuran efektivitas terdiri atas (1)Produktivitas, kinerja pegawai dikatakan efektif dan efisien jika produktivitas mereka juga baik tapi disisi lain ada faktor yang memberikan pengaruh terhadap produktivitas kinerja seperti jumlah pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, upah atau gaji dan sebagainya. Tapi lain halnya ketika pegawai dihadapkan pada kondisi yang berbeda tentu ini berdampak pada kinerjanya misal adanya pemberlakuan sgift atau pembagian waktu kerja seperti yang terjadi saat ini di beberapa kantor pemerintahan akibat adanya pandemi; (2)Efisiensi, kinerja dikatakan efisien bila mana input yang ada bisa menghasilkan iutput semaksimal mungkin, akan tetapi melihat kondisi dan situasi pandemi saat ini mungkin hal ini akan sedikit sulit untuk dicapai; dan (3)Kepuasan, akan dicapai jika tugas, gaji, dan kondisi lingkungan kerja mendukung pegawai dalam melakukan kinerjanya sebaik mungkin tetapi jika melihat kondiisi dan situasi saat ini akibat pandemic mungkin kepuasan kerja akan sulit dicapai .

Dan yang terakhir yaitu indikator tentang faktor yang mempengaruhi *shift* kerja pada organisasi oleh *The International Agency for Research on Cancer (IARC)* yang dikutip dalam Ekaningtyas (2016), yaitu (1) panjang siklus *shift*; (2) durasi *shift*; (3) jumlah pekerja atau tim yang bergantian selama hari kerja; (4) waktu dimulai dan diakhirinya *shift* kerja; (5) kecepatan rotasi; (6) arah rotasi *shift*; (7) jumlah dan

posisi hari libur antar *shift*; dan (8) keteraturan atau ketidakteraturan jadwal *shift*.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan indikator tentang faktor yang mempengaruhi *shift* kerja pada organisasi oleh *The International Agency for Research on Cancer (IARC)* dengan menyederhanakan delapan indikator menjadi tiga indikator penting yang dikutip dalam Ekaningtyas (2016) yang meliputi : (1) Durasi atau waktu berlangsungnya *shift*; mengarah pada berapa lama jangka waktu dari setiap *shift* yang ada (yakni WFH dan WFO), (2) Jumlah pekerja atau tim yang bergantian selama hari kerja; mengenai jumlah pegawai yang melakukan *shift* baik itu WFH maupun WFO, (3) Sasaran dari pelaksanaan *shift* kerja; yaitu penentuan sasaran dari pelaksanaan *shift* ini.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar selama dua bulan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan tipe fenomenologi. Informan pada penelitian ini berjumlah 6 orang berasal dari pegawai Bapas yang ikut andil dalam *shift* WFO dan WFH ini. Data penelitian ini dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan media review. Pengabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu kemudian dianalisis melalui teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk menurunkan atau mencegah penyebaran Covid 19 di lingkungan kantor atau instansi pemerintahan yakni dengan melakukan protokol kesehatan secara ketat. Kondisi pandemi ini bukan menjadi alasan bagi pegawai untuk tidak menjalankan tugas mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat seperti halnya di Bapas Kelas I Makassar yang harus tetap memberikan pelayanan kepada kliennya. Sehingga, pemerintah harus mencari cara atau solusi yang efektif untuk menyelesaikan permasalahan ini, salah satunya dengan menerapkan sistem shifting dengan *shift* kerja yang terbagi dua yakni kerja dari rumah (*work from home /WFH*) dan kerja dari kantor (*work from office/WFO*). Langkah ini dianggap cara terbaik untuk mengurangi kerumunan di kantor-kantor sebagai salah satu upaya penerapan protokol kesehatan.

Pelaksanaan sistem *shift* WFO dan WFH ini, tentu memiliki faktor-faktor yang mampu mempengaruhi keberlangsungannya. Untuk mencapai kinerja yang efektif pada suatu pekerjaan dibutuhkan sistem yang mendukung proses kerja dengan memerhatikan keadaan lingkungan sekitar. Maka dari itu, untuk menghadapi permasalahan kegiatan kerja akibat adanya covid 19 yang bisa menghambat pegawai dibutuhkan suatu sistem untuk dijalankan dalam kondisi saat ini. Sehingga muncul pelaksanaan sistem baru yakni *work from office (WFO)* dan *work from home (WFH)* yang mengatur tentang sistem waktu dan tempat kerja pegawai di kantor Balai Pemasarakatan

Kelas I Makassar pada era *new normal* saat ini sebagai salah satu upaya menghentikan rantai penyebaran *covid 19*.

Untuk melihat efektif tidaknya sistem ini di Bapas Kelas I Makassar, dapat dilihat dengan mencari tahu informasi terkait di kantor terkait dengan memperhatikan beberapa hal seperti pembagian waktu kerja, pembagian jumlah pegawai di tiap shift dan tercapai atau tidaknya sasaran sistem ini.

Efektivitas Waktu/ Durasi Shift

Efektivitas waktu/ durasi *shift* melihat seperti apa pembagian jam kerja pegawai pada pelaksanaan *shift work from office (WFO)* dan *work from home (WFH)* di Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar dalam melakukan pekerjaannya. Seperti halnya dengan bentuk *shift* lainnya, *shift WFO* dan *WFH* ini juga memiliki pembagian waktu dan tempat kerja tetapi ada sedikit perbedaan yakni jam kerja untuk shift ini tetap sama yang berbeda hanya tempat kerja yang terbagi dua yakni dari rumah dan dari kantor.

Sistem *shift work from office (WFO)* dan *work from home (WFH)* pembagian pegawai itu bukan berdasarkan jam kerja melainkan hanya berdasarkan pada tempat kerja sebagai akibat dari adanya *covid 19* dan kondisi kantor yang berbanding terbalik dengan jumlah pegawai yang ada di Bapas Kelas I Makassar. Shift pada sistem ini hanya berdasarkan pada tempat kerja, sedangkan untuk kalkulasi jam kerja itu semuanya rata bagi semua pegawai. Jam kerja yang berlaku itu seerti jam kerja pada hari biasanya yakni dari pagi sampai sore. Sehingga hal ini tentu tidak memberikan beban kerja yang sulit bagi pegawai tertentu.

Pelaksanaan sistem *shift work from office (WFO)* dan *work from home (WFH)* yang ada di Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar membagi kegiatan kerja menjadi dua macam yaitu kerja dari rumah dan kerja dari kantor. Pegawai akan tetap menjalankan pekerjaannya seperti biasa yang dimulai dari pagi hingga sore berdasarkan jam kantor biasanya. Pegawai yang melakukan *WFH* menggunakan sistem daring dalam melakukan tugas.

Akan tetapi, dengan kenyataan yang ada dimana sebagian besar pegawai di Bapas Kelas I Makassar merupakan pembimbing kemasyarakatan yang kerjanya kadang turun langsung ke lapangan maka meskipun *WFO* atau *WFH* mereka harus tetap turun ke lapangan sesuai tuntutan kerja. Jadi, dengan adanya sistem *shift work from office (WFO)* dan *work from home (WFH)* ini dari segi waktu atau durasi tiap shift bisa dikatakan efektif terhadap kinerja pegawai karena jam kerja yang berlaku sama seperti jam kerja biasanya..

Efektivitas Jumlah Pegawai Tiap Shift

Efektivitas jumlah pegawai tiap shift melihat pada efektif tidaknya presentase pembagian tim atau pegawai di tiap shiftnya terhadap kinerja pegawai baik itu *WFO* atau *WFH* di Bapas Kelas I Makassar. Berdasarkan kebijakan pemerintah mengenai pembagian shift *WFO* dan *WFH* ini memiliki presentasenya sendiri berdasarkan pada tingkat darurat *covid 19* di daerah tersebut dan untuk wilayah Makassar yang dianggap memiliki tingkat darurat tinggi atau terbilang zona kuning/ merah sehingga presentase *WFO* dan *WFH* itu memiliki perbandingan 50% banding 50%. Dimana 50 persen pegawainya kerja dari

kantor sedangkan selebihnya itu kerja dari rumah, kebijakan ini juga berlaku di Bapas Kelas I Makassar.

Pertimbangan mengenai pembagian shift ini didasarkan kondisi kesehatan pegawai. Pegawai yang memiliki penyakit bawahan dan dalam kondisi hamil akan mendapat shift WFH atau kerja dari rumah. Hal ini dikarenakan pegawai yang memiliki kondisi kesehatan lemah akan mudah terpapar covid 19. Jadi, dengan adanya pembagian tim seperti ini tentu kurang efektif terhadap kinerja pegawai khususnya pegawai dengan shift WFH.

Efektivitas Sasaran

Efektivitas sasaran dapat dikatakan berhasil jika sasaran atau tujuan yang diinginkan bisa tercapai atau terlaksana. Sasaran yang dimaksud dalam hal ini itu berupa tuntutan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada para pegawai. Pencapaian sasaran ini tentu dinilai langsung oleh pimpinan masing-masing berdasarkan sasaran kerja pegawai (SKP). Selain dari segi pekerjaan, sistem ini juga memiliki sasaran lain yaitu untuk mengurangi dan meminimalisir angka penyebaran covid 19 yang ada di kota Makassar.

Dengan adanya sistem *work from office (WFO)* dan *work from home (WFH)* ini, kinerja pegawai dikatakan efektif karena tetap bisa dijalankan baik itu dari rumah atau dari *kantor*. Selain itu, kesehatan pegawai menjadi lebih terjamin tidak mudah terpapar *corona virus disease 19* atau *SARS Cov 2* yang bisa membahayakan kesehatan bahkan merenggut nyawa pengidapnya. Pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai pembimbing masyarakatan bisa tetap

berjalan seperti biasa dengan adanya sistem shift ini, ditambah juga dengan adanya teknologi informasi yang lebih memudahkan melakukan bimbingan dan pengawasan terlebih untuk klien di luar kota atau kabupaten.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan, maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan sistem shift *work from office (WFO)* dan *work from home (WFH)* bagi kinerja pegawai di Balai Masyarakatan Kelas I Makassar sudah bisa dikatakan efektif, maka dari itu efektivitas kinerja pegawai ini harus tetap dipertahankan dan tetap ditingkatkan. Terlebih pegawai yang melakukan kegiatan kerja dari rumah harus memaksimalkan kinerjanya meskipun tidak ada pengawasan secara langsung dari atasan.

Efektivitas Shift Kerja *Work From Office (WFO)* dan *Work From Home (WFH)*

Efektivitas suatu sistem kerja dikatakan berhasil jika sasaran atau tujuan pekerjaan dapat terlaksana sebaik mungkin dan tepat waktu sesuai yang ditentukan sebelumnya. Seperti halnya sistem kerja dengan pembagian shift yaitu *work from office (WFO)* dan *work from home (WFH)* yang sedang dijalankan saat ini di tengah-tengah kondisi pandemic yang melanda Indonesia dan seluruh dunia. Sistem WFO dan WFH ini menjadi salah satu upaya agar kinerja atau pekerjaan tetap berjalan seiring dengan harus mematuhi protokol kesehatan yang ada.

Peninjauan secara keseluruhan mengenai efektivitas sistem *work from office (WFO)* dan *work from home (WFH)* di Balai Masyarakatan Kelas I Makassar

ini memperlihatkan hal positif atau menguntungkan yang lebih banyak. Pekerjaan yang bisa diselesaikan disamping kondisi pandemi yang ada bisa dikatakan efektif. Selain pekerjaan yang dapat terselesaikan dengan baik angka penyebaran akan covid 19 juga mengalami penurunan karena pegawai melakukan protokol kesehatan secara ketat dalam melakukan kegiatan kerjanya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang didapatkan melalui wawancara dan ditunjang dengan data sekunder, maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan sistem shift *work from office (WFO)* dan *work from home (WFH)* bagi kinerja pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar bisa dikatakan efektif, tapi harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan terutama bagi pegawai WFH. Kesimpulan tersebut dipertimbangkan dari segi:

- a. Adanya sistem shift *work from office (WFO)* dan *work from home (WFH)* ini dari segi waktu atau durasi tiap shift bisa dikatakan efektif terhadap kinerja pegawai. Pegawai akan tetap menjalankan pekerjaannya seperti biasa yang dimulai dari pagi hingga sore berdasarkan jam kantor biasanya. Pegawai yang melakukan WFH menggunakan sistem daring dalam melakukan tugas.
- b. Pembagian shift ini didasarkan kondisi kesehatan pegawai. Pegawai yang memiliki penyakit bawaan dan dalam kondisi hamil akan mendapat shift WFH atau kerja dari rumah. Hal ini dikarenakan pegawai yang

memiliki kondisi kesehatan lemah akan mudah terpapar covid 19. Jadi, dengan adanya pembagian tim seperti ini tentu kurang efektif terhadap kinerja pegawai khususnya pegawai dengan shift WFH. 3) Tujuan agar pekerjaan pegawai di Bapas Kelas I Makassar tetap berjalan seiring sebagai upaya meminimalisir angka penyebaran covid 19 di kantor. Dengan adanya sistem ini kinerja pegawai terbilang efektif karena tetap bisa terselesaikan dengan tepat dan juga kesehatan pegawai tetap terjaga.

Sesuai dengan hasil penelitian tentang efektivitas sistem *shifting* di Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar, maka peneliti menyarankan:

- a. Kantor Bapas Kelas I Makassar yang menaungi pegawai yang sebagian besar merupakan pembimbing kemasyarakatan harus tetap mengoptimalkan kinerjanya apalagi di tengah kondisi pandemic seperti saat ini disamping tetap menjaga protokol kesehatan.
- b. Pegawai yang menjalankan pekerjaan dari rumah harus tetap melakukan pekerjaan secara maksimal meskipun tidak ada pengawasan langsung.

5. REFERENSI

- Ekaningtyas, S. W. (2016). *Pengaruh Sistem Shift Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Operator Di SPBU Baratan Jember* [Universitas Jember]. <https://repository.unej.ac.id/>
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan*

- Realita* (Pertama). Bogor: In Media.
- Herdiana, D., & Nurul, S. (2020). Implikasi Tatanan Normal Baru Terhadap Kehidupan Sosial Kemasyarakatan. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 4(2), 300. <https://doi.org/10.38043/jids.v4i2.2462>
- Heri, E. I. (2020). *Paradigma Baru Pengelolaan SDM Dalam Organisasi* (ed.); 1st ed.). Depok: Rajawali Pers.
- Juliawati, P. (2020). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Gudang PT . Tirta Utama Abadi Depo Metro Kota Bandung. *AdministrasiBisnis*,6(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.38204/atrabis.v6i1.423>
- Matutina. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Issue 1)*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia NOMOR HK.01.07/MENKES/328/2020 Tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha pada Situasi Pand, Pub. L. No. HK.01.07/MENKES/328/2020 (2020). <https://promkes.kemkes.go.id/>
- Ratih, R. M., Muliatini, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi pada PT BKS (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 66–77.
- Setiawan, S. B. (2020). Pengaruh Perubahan Waktu Gilir Kerja Sebagai Dampak Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT. Nusa Halmahera Mineral, Maluku Utara). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(1). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v1i1.258>