



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

**ANALISIS PERBANDINGAN PROMOSI PEGAWAI SEBELUM DAN
SESUDAH DITERAPKANNYA WORK FROM HOME (WFH)
DI OTORITAS JASA KEUANGAN (OJK)**



**Skripsi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS TERAPAN
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI JAKARTA**

2021



ABSTRAK

SRI UTAMI. Analisis Perbandingan Promosi Pegawai Sebelum dan Sesudah Diterapkannya *Work from Home* (WFH) di Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Politeknik Negeri Jakarta. 2021.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan tingkat promosi yang dilakukan oleh OJK pada saat sebelum dan sesudah diterapkannya sistem kerja WFH di OJK. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif komparatif yang menjadikan individu sebagai subjek penelitian. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) metode yaitu wawancara secara mendalam, observasi dan dokumentasi. Interpretasi data penelitian dilakukan secara bertahap mulai dari pengumpulan data, mereduksi data, hingga dapat diperoleh kesimpulan akhir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem kerja WFH dan pelaksanaan promosi pegawai di Otoritas Jasa Keuangan telah berjalan dengan baik. Hal tersebut ditinjau dari prosedur promosi pegawai diantaranya adalah penetapan lowongan jabatan, seleksi administrasi, seleksi kompetensi, dan penetapan promosi. Pegawai juga difasilitasi sistem yang mumpuni sehingga proses kerja dapat berjalan dengan baik. Pelaksanaan promosi pegawai setelah diterapkannya sistem kerja WFH tetap berjalan dan pelaksanaan promosi pegawai mengalami peningkatan.

Kata Kunci: Promosi Pegawai, Perbandingan Promosi Pegawai, *Work from Home* (WFH)

POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

ABSTRACT

SRI UTAMI. Comparative Analysis of Employee Promotions Before and After the Implementation of Work from Home (WFH) at Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Jakarta State Polytechnic. 2021.

This study aims to determine whether there are differences in the level of promotion carried out by OJK before and after the implementation of the WFH work system at OJK. This study uses a comparative qualitative approach that makes individuals as research subjects. Data collection techniques in this study used 3 (three) methods, namely in-depth interviews, observation and documentation. Interpretation of research data is carried out in stages starting from data collection, data reduction, until final conclusions can be obtained. The results of the study indicate that the implementation of the WFH work system and the implementation of employee promotions at the Financial Services Authority have gone well. This is viewed from the employee promotion procedures including the determination of job vacancies, administrative selection, competency selection, and promotion determination. Employees are also facilitated by a qualified system so that the work process can run well. The implementation of employee promotions after the implementation of the WFH work system continues and the implementation of employee promotions has increased.

Keywords: *Employee Promotion, Employee Promotion Comparison, Work from Home (WFH)*

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

POLITEKNIK NEGERI JAKARTA
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS TERAPAN

LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : Sri Utami
NIM : 4517030048
Program Studi : Administrasi Bisnis Terapan
Judul Laporan Tugas Akhir : Analisis Perbandingan Promosi Pegawai Sebelum dan Sesudah Diterapkannya *Work from Home* (WFH) di Otoritas Jasa Keuangan (OJK)

Pembimbing II

Ni Made Widhi S, S.E., M.M
NIP. 196405071992012001

Depok, 27 Oktober 2021
Pembimbing I

Lenny Brida, Dipl. TESOL., M. Psi., M. Hum
NIP. 195808121986032001

Mengetahui Ketua Jurusan
Administrasi Niaga



Dr., Dra. Iis Mariam., M. Si
NIP. 196501311989032001



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

POLITEKNIK NEGERI JAKARTA
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS TERAPAN

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Sri Utami
NIM : 4517030048
Program Studi : Administrasi Bisnis Terapan
Judul Laporan Tugas Akhir : Analisis Perbandingan Promosi Pegawai Sebelum dan Sesudah Diterapkannya *Work from Home* (WFH) di Otoritas Jasa Keuangan (OJK)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Tim Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang telah diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Administasi Bisnis ada Program Studi Administrasi Bisnis Terapan, Jurusan Administrasi Niaga, Poloteknik Negeri Jakarta.

Hari : Selasa
Tanggal : 19 Oktober 2021
Waktu : 12.00 WIB

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : Lenny Brida, Dipl. TESOL., M. Psi., M. Hum
NIP. 195808121986032001
Dosen Penguji I : Endah Wartingsih, S.E., M.M
NIP. 196410191989032001
Dosen Penguji II : Tuti Hartati, S.E., M. Si
NIP. 195705311988122001



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Terapan baik di Politeknik Negeri Jakarta maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Politeknik Negeri Jakarta.

Depok, September 2021
pernyataan



Sri Utami
NIM. 4517030048



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

KATA PEGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Perbandingan Promosi Pegawai Sebelum dan Sesudah Diterapkannya *Work from Home* (WFH) di Otoritas Jasa Keuangan (OJK)”. Sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Skripsi ini disusun sebagai persyaratan dalam rangka memperoleh gelar pendidikan Sarjana Terapan pada program studi Administrasi Bisnis Terapan, jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Jakarta.

Skripsi ini tidak dapat diselesaikan tanpa bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penghargaan dan ucapan terima kasih penulis diberikan kepada:

1. Dr. Sc. H. Zainal Nur Arifin, Dipl-Ing. HTL., M.T selaku Direktur Politeknik Negeri Jakarta.
2. Dr. Dra. Iis Mariam., M. Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Jakarta.
3. Husnil Barry, S.E., M.S.M. selaku Kepala Program Studi Administrasi Bisnis Terapan (D4).
4. Dra. Lenny Brida, Dipl. TESOL., M. Psi., M. Hum selaku Dosen Pembimbing Materi yang telah memberikan pengarahan materiserta dukungan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.
5. Ni Made Widhi S, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Teknis yang telah memberikan pengarahan dalam penyusunan penelitian ini.
6. Mama, Bapak dan keluarga yang telah mendoakan, memberikan semangat dan bantuan bentuk moril ataupun materil.
7. Seluruh dosen pengampu mata kuliah di Jurusan Administrasi Niaga khususnya program studi Administrasi Bisnis Terapan yang telah memberikan bekal pengetahuan selama masa perkuliahan.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

8. Seluruh Staff Administrasi Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta yang telah membantu penulis dalam hal pengurusan administrasi.
9. Bapak Arifin Susanto selaku Direktur Direktorat Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Bapak Radas Baskoro Putro selaku Kepala Bagian, Direktorat Kebijakan Organisasi dan SDM, Bapak Tommy Elvani Siregar selaku Kepala Subbagian, Direktorat Kebijakan Organisasi, Bapak Fadli Ikhsan Pratama selaku Kepala Subbagian, Penilaian Kinerja dan Administrasi Pegawai, dan Bapak Rio Aji Sutrisno selaku Pegawai Tata Usaha, Direktorat Pengelolaan SDM yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk meningkatkan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat berguna di kemudian hari.

Depok, September 2021
Penulis

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**

Sri Utami
NIM. 4517030048



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR ISI

ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
ABTRACT	Error! Bookmark not defined.
KATA PEGANTAR	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR TABEL	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR GAMBAR	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
1.1 Latar Belakang	Error! Bookmark not defined.
1.2 Identifikasi Masalah	Error! Bookmark not defined.
1.3 Pembatasan Masalah	Error! Bookmark not defined.
1.4 Perumusan Masalah.....	Error! Bookmark not defined.
1.5 Tujuan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.6 Manfaat Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
BAB II LANDASAN TEORI	Error! Bookmark not defined.
2.1 Kerangka Teoritik.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Pengertian Promosi	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 Jenis-Jenis Promosi Jabatan	Error! Bookmark not defined.
2.1.3 Asas-Asas Promosi Jabatan.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.4 Syarat-Syarat Promosi.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.5 Tujuan Promosi Jabatan	Error! Bookmark not defined.
2.1.6 Prosedur Pelaksanaan Promosi Jabatan	Error! Bookmark not defined.
2.1.7 Pengertian <i>Work from Home</i>	Error! Bookmark not defined.
2.1.8 Dampak <i>Work from Home</i>	Error! Bookmark not defined.
2.2 Hasil Penelitian/Jurnal Yang Relevan	Error! Bookmark not defined.
2.3 Deskripsi Konseptual	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	Error! Bookmark not defined.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

3.1.1	Tempat Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.1.2	Waktu Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.2	Metode Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.1	Informan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.3	Teknik Pengolahan Data	Error! Bookmark not defined.
3.2.4	Teknik Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		Error! Bookmark not defined.
4.1	Hasil.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.1	Penerapan Sistem Kerja WFH di OJK	Error! Bookmark not defined.
4.1.2	Dampak Pelaksanaan WFH di OJK	Error! Bookmark not defined.
4.1.3	Proses Promosi Pegawai di OJK.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.4	Perbandingan Promosi Pegawai Pada Saat Sebelum dan Sesudah Diterapkannya Sistem kerja WFH di OJK.....	Error! Bookmark not defined.
4.2	Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
4.2.1	Analisis Penerapan Sistem Kerja WFH di OJK.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.2	Analisis Dampak Pelaksanaan WFH di OJK	Error! Bookmark not defined.
4.2.3	Analisis Proses Promosi Pegawai di OJK.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.4	Analisis Perbandingan Promosi Pegawai Sebelum dan Sesudah Diterapkannya Sistem Kerja WFH	Error! Bookmark not defined.
BAB V PENUTUP.....		Error! Bookmark not defined.
5.1	Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
5.2	Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA		Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN.....		Error! Bookmark not defined.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Pertanyaan Wawancara	44
Lampiran 2 Transkrip Wawancara	46
Lampiran 3 Curriculum Vitae	93





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR TABEL

- Tabel 2. 1 Hasil Penelitian/Jurnal yang Relevan ..**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 1 Tabel Tingkatan Jabatan di OJK.....**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 2 Tabel Perbandingan Promosi Pegawai Tahun 2019 dan 2020 di OJK
.....**Error! Bookmark not defined.**





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Perkembangan Kasus COVID-19 di Indonesia	2
Gambar 1. 2 Grafik Perusahaan yang Menerapkan WFH di Jakarta, 2020	3
Gambar 2. 1 Deskripsi Konseptual	Error! Bookmark not defined.
Gambar 3. 1 Pola Analisis.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 1 Aplikasi <i>Smart-HR</i>	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 2 Aplikasi SIMFOSIA.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 3 Aplikasi SIPENA	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 4 Proses Pelaksanaan Promosi Pegawai.....	Error! Bookmark not defined.





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan dari sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Menurut Ajabar (2020:4) SDM merupakan orang-orang yang melaksanakan tugasnya dalam sebuah organisasi. Pentingnya peran SDM dalam mencapai tujuan organisasi, harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Pencapaian dari tujuan organisasi merefleksikan hasil kerja serta performa organisasi yang bersumber dari SDM yang dimilikinya.

Organisasi yang kompetitif akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya melalui konsistensi untuk menghasilkan kinerja yang terbaik serta mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi. Oleh karena itu memperhatikan sumber daya fisik, keuangan serta SDM merupakan beberapa faktor yang penting bagi organisasi. Faktor yang dianggap potensial bagi kemajuan organisasi adalah SDM yang berkompeten dan profesional.

Salah satu faktor pendorong pegawai dalam bekerja adalah adanya harapan untuk dapat meningkatkan karier dalam perusahaan tersebut. Peningkatan karier tersebut sering disebut dengan promosi jabatan. Adanya kesempatan yang diberikan perusahaan bagi pegawai dalam melakukan promosi jabatan, dengan demikian tercipta motivasi pegawai dalam melakukan kinerja terbaik dalam pekerjaannya.

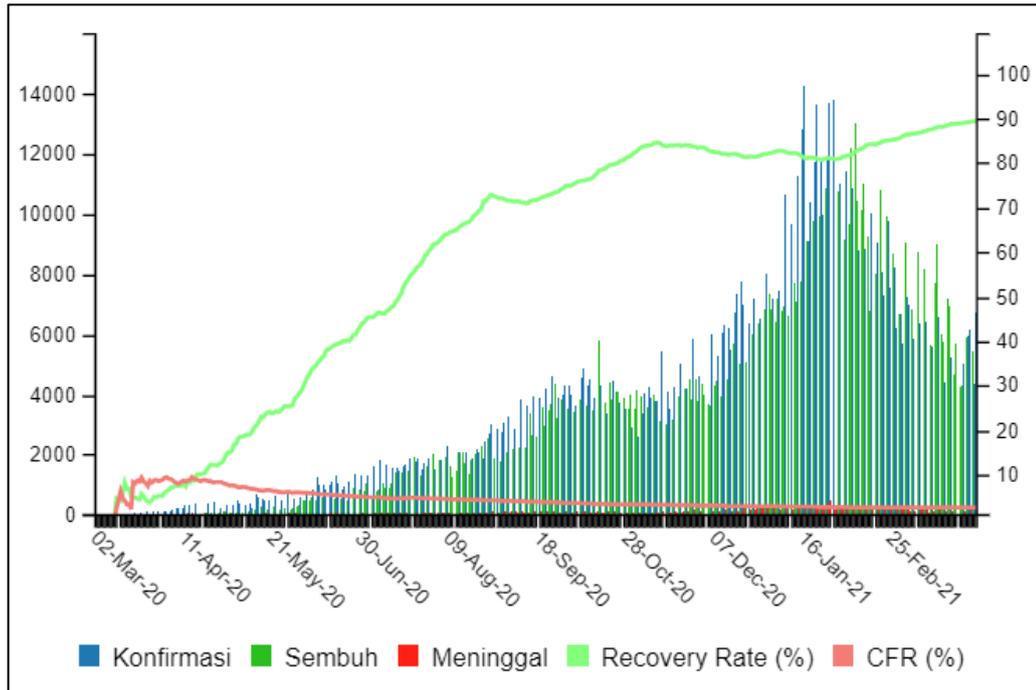
Pada awal tahun 2020 muncul wabah baru yang berasal dari negara Cina yang bernama *coronavirus disease 2019* (COVID-19). COVID-19 merupakan jenis penyakit yang disebabkan oleh virus dari golongan *coronavirus*, yaitu SARS-CoV-2 yang biasa disebut virus corona. COVID-19 menjadi pandemi yang menyebar dengan cepat ke seluruh dunia, tidak terkecuali dengan Indonesia. Berikut merupakan grafik perkembangan kasus COVID-19 di Indonesia:



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Gambar 1. 1 Grafik Perkembangan Kasus COVID-19 di Indonesia
Sumber: infeksiemerging.kemkes.go.id

Berdasarkan informasi resmi dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (kemkes.go.id), hingga tanggal 3 April 2021 terdapat 1.527.524 kasus terkonfirmasi positif COVID-19 dan sebanyak 41.242 kasus meninggal di seluruh Indonesia. Situasi ini berpengaruh terhadap aspek sosial, politik, ekonomi, budaya, pertahanan dan keamanan, serta kesejahteraan masyarakat Indonesia, sehingga memerlukan strategi dan upaya yang maksimal dari pemerintah untuk melakukan percepatan penanganan COVID-19.

Penanganan pandemi COVID-19 memerlukan peran serta dari semua pihak. Perusahaan, lembaga dan masyarakat pekerja memiliki kontribusi besar dalam memutus mata rantai penularan COVID-19. Hal ini disebabkan oleh besarnya jumlah populasi pekerja dan mobilitas serta interaksi penduduk yang menyebabkan adanya aktivitas pekerjaan. Tempat kerja merupakan pusat interaksi dan berkumpulnya orang yang merupakan faktor risiko yang harus diantisipasi. Untuk mengantisipasi hal tersebut, pemerintah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 (PP 21/2020) tentang Pembatasan Sosial berskala Besar (PSBB) mengatur tentang aktivitas kegiatan di luar rumah termasuk bagi para pekerja.



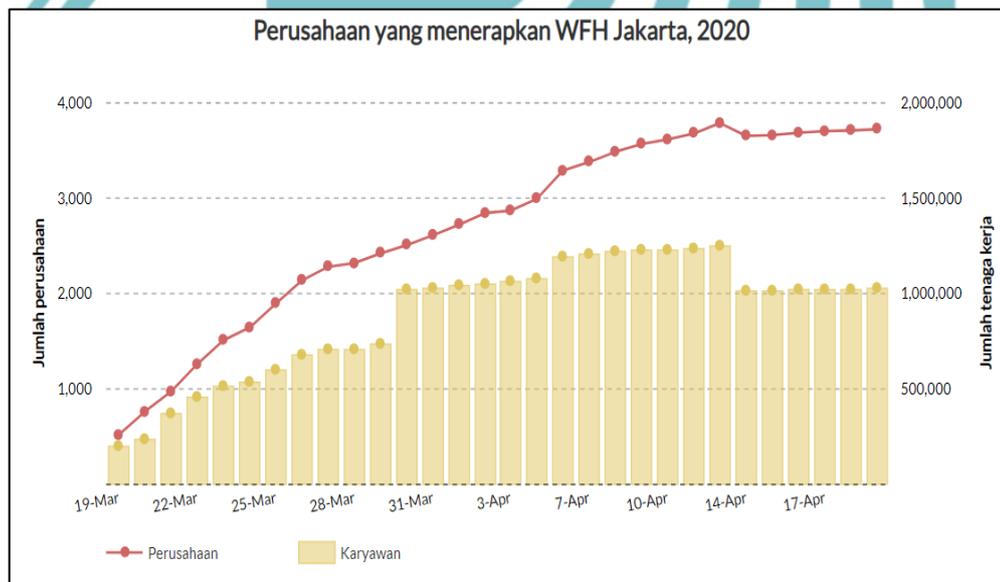
© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Berdasarkan PP 21/2020, kegiatan kerja bagi seluruh pegawai dan pekerja yang biasanya dilakukan di tempat kerja harus dibatasi sehingga memaksa para pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dari rumah masing-masing atau yang biasa disebut dengan *Work from Home* (WFH). Perubahan sistem kerja dari *Work from Office* (WFO) menjadi sistem kerja WFH tentu akan berpengaruh pada promosi pegawai yang dilakukan sebuah perusahaan.

Berdasarkan data dari Dinas Ketenagakerjaan DKI Jakarta, jumlah kantor yang menerapkan sistem WFH per tanggal 20 April 2020 sebanyak 3.725 perusahaan dengan total pekerja sebanyak 1.026.875 tenaga kerja. Berikut ini merupakan grafik perusahaan yang menerapkan WFH di Jakarta tahun 2020:



Gambar 1. 2 Grafik Perusahaan yang Menerapkan WFH di Jakarta, 2020
Sumber: Disnakers DKI Jakarta, Lokadata

Perubahan sistem kerja yang mendadak ini dapat mempengaruhi tingkat promosi yang dilakukan sebuah perusahaan. Menurut Rista dalam Dinisari (2020:1) jika karyawan selama pandemi bisa melakukan optimalisasi kerja dari rumah dan mendorong kinerja positif bagi perusahaan tak menutup kemungkinan karyawan akan mendapat peluang kenaikan gaji maupun promosi.

Upaya pencegahan meluasnya COVID-19 yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah dan perusahaan BUMN maupun swasta dengan penerapan WFH dapat dikaitkan dengan ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat (1) huruf a (UU 13/2013), dimana setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Kesadaran instansi pemerintah dan perusahaan BUMN maupun swasta yang tinggi merupakan hal utama yang harus dipertahankan. Tanpa SDM aktivitas organisasi akan lumpuh, sehingga dapat mengganggu stabilitas pelayanan dan menyebabkan kerugian akibat dampak dari COVID-19.

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) adalah salah satu lembaga yang menerapkan sistem kerja WFH selama masa pandemi. OJK merupakan sebuah lembaga yang bertugas untuk mengatur, mengawasi dan melindungi sektor jasa keuangan dan konsumen jasa keuangan di Indonesia. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) adalah lembaga negara yang dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2011 (UU 21/2011) Tentang Otoritas Jasa Keuangan yang telah diresmikan pada tanggal 22 November 2011 yang berfungsi untuk menyelenggarakan sistem pengaturan dan pengawasan yang terintegrasi terhadap keseluruhan kegiatan di dalam sektor jasa keuangan baik di sektor perbankan, pasar modal, dan sektor jasa keuangan non-bank seperti asuransi, dana pensiun, lembaga pembiayaan, dan lembaga jasa keuangan lainnya.

OJK memberlakukan sistem WFH dalam rangka mencegah penularan virus COVID-19 di lingkungan kerja. OJK memberlakukan WFH dengan ketentuan WFO pada masing-masing Satuan Kerja sebanyak 15% (lima belas persen) dari jumlah total pegawai satuan kerja setelah dikurangi dengan pegawai yang diprioritaskan melaksanakan WFH (Surat Edaran Dewan Komisiner Nomor 8/SEDK.01/2020 tentang Pedoman Bekerja Dalam Masa Adaptasi Kebiasaan Baru Bagi Pegawai di Lingkungan Otoritas Jasa Keuangan bagian IV angka 1) huruf e) angka 3) huruf a) angka 2)). Dalam penerapan adaptasi kebiasaan baru ini, pegawai harus menyesuaikan diri dengan pelaksanaan WFH dan WFO guna memperlancar tugas yang dimiliki. Pelaksanaan WFO dilaksanakan dengan tetap menjaga protokol kesehatan dan diberlakukan *physical distancing* di area kerja.

Melihat hal di atas, peneliti tertarik untuk mengamati dan menyajikan dalam bentuk skripsi yang berjudul “**Analisis Perbandingan Promosi Pegawai Sebelum dan Sesudah Diterapkannya WFH di Otoritas Jasa Keuangan (OJK)**”.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritis atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan sistem kerja WFH di OJK?
2. Apakah dampak positif dan negatif yang dihasilkan dari sistem kerja WFH?
3. Apakah terdapat kendala dalam pelaksanaan sistem kerja WFH?
4. Bagaimana proses promosi pegawai di OJK?
5. Bagaimana perbandingan promosi pegawai pada saat sebelum dan sesudah diterapkannya sistem kerja WFH?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah penulis paparkan, agar penelitian ini lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, penulis hanya membatasi penelitian mengenai promosi pegawai yang dihasilkan sebelum dan sesudah diterapkannya sistem kerja WFH.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang telah dipaparkan sebelumnya, pokok permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan sistem kerja WFH di OJK?
2. Apakah dampak yang dihasilkan dari penerapan sistem kerja WFH di OJK?
3. Bagaimana prosedur promosi pegawai yang berlaku di OJK?
4. Apakah terdapat perbedaan hasil promosi pegawai yang dihasilkan sebelum dan sesudah diterapkannya sistem kerja WFH?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah penerapan WFH di OJK sudah terlaksana dengan baik.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat dampak yang dihasilkan dari penerapan sistem kerja WFH di OJK.
3. Untuk mengetahui prosedur promosi pegawai yang berlaku di OJK.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis perbandingan promosi pegawai yang dihasilkan sebelum dan sesudah terapkannya sistem kerja WFH.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik kepada peneliti, organisasi dan masyarakat.

- a. Peneliti
Peneliti dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai dunia MSDM pada OJK.
- b. Lembaga
Sebagai bahan evaluasi dan referensi bagi OJK dalam penerapan kebijakan WFH.
- c. Masyarakat
Sebagai sumber referensi bagi pihak-pihak yang ingin mengetahui mengenai perbandingan promosi pegawai sebelum dan sesudah diterapkannya sistem kerja WFH.
- d. Ilmu Pengetahuan
Dapat memberikan informasi sebagai bahan perbandingan bagi penelitian yang berkaitan dengan masalah ini, sehingga dapat disempurnakan dalam penelitian selanjutnya.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas mengenai perbandingan kinerja pegawai sebelum dan sesudah diterapkannya sistem kerja *Work from Home* (WFH) di Otoritas Jasa Keuangan (OJK), dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini menjelaskan bahwa OJK tetap bekerja dan menaati ketentuan hari kerja dan waktu kerja dengan melakukan penyesuaian sistem kerja dengan cara menjalankan protokol kesehatan dalam aktivitas kerja. Pelaksanaan WFH di OJK sudah terfasilitasi dengan dukungan infrastruktur kerja dan teknologi informasi yang mempermudah administrasi maupun tugas yang dimiliki pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat beradaptasi dengan baik dan pelaksanaan WFH di OJK berjalan dengan baik.
2. Berdasarkan hasil analisis yang penulis lakukan, terdapat dampak positif dan negatif yang ditimbulkan dari pelaksanaan sistem kerja WFH. Dampak positif dari pemberlakuan WFH adalah *terinfluencenya* pegawai dengan teknologi, digitalisasi sistem pendukung kerja, hilangnya *traveling time*, dan terciptanya waktu yang berkualitas dengan keluarga. Sedangkan dampak negatif yang ditimbulkan adalah terjadinya *multitasking*, penambahan biaya, distraksi dan tidak adanya batasan waktu yang jelas dalam penerapan jam kerja. Selain itu, terdapat kendala yang dialami saat pelaksanaan WFH di OJK, diantaranya adalah jaringan, *lagging* informasi dan masih terdapat beberapa pekerjaan yang tidak dapat dilakukan secara *online* dalam pelaksanaan tugas di OJK seperti kegiatan administrasi yang masih membutuhkan tindakan fisik secara langsung.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

3. Promosi pegawai di OJK dilaksanakan minimal 1 (satu) kali dalam satu tahun. Proses pelaksanaan promosi pegawai di OJK terdiri dari 4 (empat) tahap yaitu penetapan lowongan kerja, seleksi administrasi, seleksi kompetensi dan penetapan promosi. Secara umum pelaksanaan promosi di OJK sudah terlaksana dengan baik ditinjau dari syarat promosi yang terdiri dari rekomendasi pimpinan satuan kerja, nilai kinerja, masa jabatan, pendidikan dan telah memenuhi persyaratan masa dinas untuk masing-masing jabatan.
4. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan penulis, pelaksanaan promosi pegawai pada saat setelah diterapkannya sistem kerja WFH telah terlaksana dengan baik dibandingkan dengan pelaksanaan promosi pegawai sebelum diterapkannya sistem kerja WFH. Hal ini dikarenakan dilakukan menggunakan sistem yang terintegrasi dan dapat mencakup pegawai OJK di seluruh Indonesia sehingga dapat melakukan promosi pada jabatan yang lowong dengan lebih menyeluruh. Hal tersebut terbukti karena adanya peningkatan jumlah pegawai yang mendapatkan promosi sebanyak 73,50% dari jumlah pegawai yang mendapatkan promosi jabatan pada tahun 2019.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti uraikan di atas, beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan untuk OJK adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya OJK memberikan kebijakan yang jelas mengenai batasan waktu bekerja. Hal ini diharapkan dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Untuk mempermudah dalam pengisian *logbook*, fungsi *logbook* yang semulanya hanya terdapat pada aplikasi SIMFOSIA dan menggunakan VPN OJK kedepannya dapat dimasukkan ke dalam salah satu fitur di aplikasi *Smart-HR*.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Afandi, Pandi. 2012. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anggara, Sahya. 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bungin, Burhan. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Catio, Mukhlis, dkk. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Indigo Media)
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrawati. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Refika Aditama
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Ma'rifah, Diana. (2020). "Implementasi *Work from Home*: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif dan Produktivitas Pegawai". *Civill Service*, Vol. 14, No. 2, November 2020, 53-64.
- Nugrahani, Farida. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Solo: Cakra Books.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Keogawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Setyowati, Dyah Eko, dkk. 2021. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV Jakad Media Publishing.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta. Anggara (2015:28)

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

JURNAL

- Animun, Jekson Simion D. dkk. 2017. *“Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. Manado”*. Jurnal EMBA, Vol.5 No. 3 September 2017, 3098-3107.
- Akhmad, Zaenal. 2018. *“Analisis Promosi Pegawai Negeri Sipil di Kantor Departemen Agama Kabupaten Selayar. Makassar”*. Jurnal Al Qisthi, Volume VIII Nomor 02 Edisi Desember 2018, 2-22.
- Rastuti, Endang. 2019. *“Analisis Promosi Jabatan di Sekretariat Daerah Kota Palu”*. E-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 8, Agustus 2015, 65-77.
- Hartono, Adi Krisnanto dan Dedi Rianto R. 2021. *“Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19”*. Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 18, No. 1, Januari 2021, 16-21.
- Muhliansyah dkk. 2020. *“Work from Home: Life Solution on Psychology’s Perspective”*. Jurnal Plakat Volume 2 No. 2 Desember 2020, 182-193.

UNDANG-UNDANG DAN PERATURAN PEMERINTAH

- Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial berskala Besar (PSBB).
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat (1) huruf a.
- Undang-Undang No. 21 Tahun 2011 Tentang Otoritas Jasa Keuangan.

INTERNET

- Kementerian Kesehatan. 2021. *“COVID-19 Update 04 April 2021”*, <https://infeksiemerging.kemkes.go.id/dashboard/covid-19> diakses pada tanggal 4 April 2021, pukul 06:58 WIB
- Kementerian Kesehatan. 2021. *“Situasi Terkini Perkembangan Coronavirus Disease (COVID-19) 04 April 2021”*, <https://infeksiemerging.kemkes.go.id/situasi-infeksi-emerging/situasi-terkini-perkembangan-coronavirus-disease-covid-19-04-april-2021>, diakses pada 4 April 2021, pukul 07:00 WIB
- Lawi, Gloria F. K. 2020. *“Mungkinan Naik Pangkat Saat Pandemi?”*. <https://entrepreneur.bisnis.com/read/20200605/52/1248970/mungkinkah-naik-pangkat-saat-pandemi>. Diakses pada 22 September 2021 pukul 23:45 WIB.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Lokadata. 2020. “Perusahaan yang Menerapkan WFH Jakarta, 2020”.
<https://lokadata.beritagar.id/chart/preview/perusahaan-yang-menerapkan-wfh-jakarta-2020-1587382946>, diakses pada tanggal 9 Juni 2021, pukul 15.33 WIB.

LAIN-LAIN

Surat Edaran Dewan Komisioner Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia, Nomor 8/SEDK.01/2020 tentang Pedoman Bekerja Dalam Masa Adaptasi Kebiasaan Baru Bagi Pegawai di Lingkungan Otoritas Jasa Keuangan.

Peraturan Dewan Komisioner Otoritas Jasa Keuangan, Nomor: 6/PDK.02/2015 tentang Sistem Pemenuhan Sumber Daya Manusia Otoritas Jasa Keuangan.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Pertanyaan Wawancara

PERTANYAAN WAWANCARA

Dalam upaya memperoleh data, penelitian ini menggunakan wawancara sebagai metode utama untuk melakukan pengumpulan data dan pengkajian data secara mendalam. Berikut ini merupakan pertanyaan wawancara yang disifatkan general kepada adanya keterikatan diantara indikator dan juga ditujukan untuk responden/informan yang berberda.

A. IDENTITAS INFORMAN

Nama :
Umur :
Jabatan :
Bagian :
Lama Waktu Bekerja :

B. DAFTAR PERTANYAAN

1. Apakah dasar pertimbangan diberlakukannya sistem kerja WFH di OJK?
2. Bagaimana penerapan sistem kerja WFH di OJK?
3. Apakah terjadi perubahan dari segi prosedur kerja pada saat sebelum dan sesudah diterapkannya sistem kerja WFH di OJK?
4. Apakah terdapat kebijakan yang berubah selama diterapkannya sistem kerja WFH di OJK?
5. Apakah terdapat kendala yang dihadapi selama diberlakukannya sistem kerja WFH di OJK?
6. Apakah dampak yang paling dirasakan setelah diterapkannya sistem kerja WFH dari segi negatif maupun positif?



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

7. Apakah sistem kerja WFH ini dapat diterapkan disemua departemen di OJK?
8. Bagaimana tahapan penilaian kinerja pegawai di OJK?
9. Apa saja yang menjadi indikator dalam penilaian kinerja pegawai di OJK?
10. Bagaimana kualitas kinerja yang dihasilkan pegawai pada saat sebelum dan sesudah diterapkannya sistem kerja WFH?
11. Apakah terdapat perubahan penggunaan waktu dalam pelaksanaan tugas pegawai pada saat sebelum dan sesudah diterapkannya sistem kerja WFH di OJK?
12. Dalam segi kualitas dan kuantitas, apakah terdapat perubahan dalam pelaksanaan tugas pegawai pada saat sebelum dan sesudah diterapkannya sistem kerja WFH di OJK?
13. Apakah terdapat perbedaan dari sisi pengawasan dan penilaian kinerja pegawai pada saat sebelum dan sesudah diterapkannya sistem kerja WFH di OJK?
14. Apakah terjadi perubahan pola kerja setelah terjadi perubahan sistem kerja menjadi WFH?
15. Dari segi penilaian kinerja, sistem manakah yang lebih efektif? Pada saat setelah atau sebelum diterapkannya sistem kerja WFH?
16. Apa saja jenis promosi yang berlaku di OJK?
17. Apa saja yang menjadi syarat dari promosi di OJK?
18. Apa tujuan dari promosi pegawai di OJK?
19. Bagaimana prosedur dari promosi pegawai di OJK?
20. Apakah terjadi perubahan dalam pelaksanaan promosi di OJK sebelum dan sesudah OJK?



Lampiran 2 Transkrip Wawancara

TRANSKRIP WAWANCARA

Nama : Arifin Susanto (Informan 1)
Jabatan : Direktur Pengelolaan Sumber Daya Manusia
Lokasi : Otoritas Jasa Keuangan, Wisma Mulia 2 lantai 21 Gatot Subroto Jakarta Selatan
Waktu : 03 September 2021, 11:43 WIB

P	Sebelumnya perkenalkan, nama saya Tami dari Politeknik Negeri Jakarta. Saya juga berterima kasih sama Bapak karena sudah mau saya wawancarai Pak.
N	Iya siap, ngga apa-apa.
P	Jadi disini saya mau bertanya Pak mengenai pelaksanaan WFH di OJK, sebenarnya apa sih Pak yang menjadi dasar diterapkannya sistem kerja WFH di OJK?
N	Oke, yang menjadi dasar adalah situasi terkini perkembangan Covid-19 baik secara internasional maupun nasional dan termasuk di OJK, yang sejak tahun lalu dibulan Maret-April itu mulai menanjak cukup signifikan. Sehingga itu memaksa kita secara otorisasi untuk membuat satu lingkungan kerja yang bagaimanapun caranya agar tetap menjauhi kerumunan, kemudian menghindari aktivitas fisik secara langsung dan bertemu dengan seluruh pegawai dan satuan kerjanya sehingga sejak tahun lalu kita memberlakukan yang namanya kebijakan untuk <i>hybrid</i> , <i>hybrid</i> itu artinya ada Sebagian besar orang yang berkeja dari rumah atau <i>work from home</i> dan ada sebagian kecil orang yang bekerja dari office atau <i>work from office</i> . Lantas kriterianya apa? Ya kriterianya kenapa harus ada orang yang bekerja di office ketika itu, karena ada beberapa unit satuan kerja yang memberikan pelayanan kepada publik. Kedua, OJK itu termasuk yang namanya <i>essential sector</i> yang harus tetap bekerja karena memengaruhi perekonomian nasional, karena mengawasi transaksi-transaksi perbankan, apapun yang terjadi, termasuk dalam kondisi

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	pandemi pun tetap harus bergerak kan. Kemudian transaksi di pasar modal pun masih berjalan terus kan?
P	Iya Pak masih
N	<p>IHSG kan harus jalan terus transaksinya, meskipun sempat drop pada tahun lalu. Termasuk juga diindustri-industri lainnya, diindustri non-bank ya, kaya asuransi, kaya pegadaian. Nah, jadi kita termasuk ke sektor yang esensial, sehingga masih tidak boleh meskipun kondisinya mengerikan seperti tahun lalu, itu tetap harus ada, minimal harus kantornya buka, meskipun tidak ke kantor semuanya.</p> <p>Waktu itu juga awalnya 25% maksimal untuk WFO, jadi peraturannya. Terus diperkuat lagi juga, lah kalo masih ada yang nekat, masih banyak satker-satker yang masih menerjemahkan 25% itu masih longgar, masih bisa lebih ya itu yang membuat muncul lah surat edaran dan kebijakan-kebijakan yang keluar. Misalkan, melarang perjalanan dinas, aktivitas yang tidak sangat-sangat perlu, kecuali yang emergency ya, orang meninggal atau yang sakit parah.</p> <p>Nah kemudian juga membatasi kegiatan aktivitas fisik di kantor, maksimal waktu itu 25% dan itu harus ada absennya ya. Kemudian yang ketiga, setiap pegawai yang akan <i>work from office</i> harus mengisi <i>log book</i> kesehatan. <i>Log book</i> ini isinya apa? Menceritakan tentang personal healthnya pegawai, apakah dia diemam dalam seminggu terakhir, apakah dia merasakan sesak, flu, pilek dan sebagainya, kemudian apakah ada kontak dengan orang yang sempat positif Covid dan sebagainya, jadi <i>log book</i> diisi dulu.</p> <p>Kemudian untuk menjembatani governancenya WFO dan WFH, <i>work from home</i> kan orang-orang bingung, gimana? Apakah tiap hari harus melakukan absensi? Kalau absensi semulakan semuanya pakai <i>hands print</i> ya, maka sejak tahun lalu kita terapkan yang namanya <i>e-presensi</i>. <i>E-presensi</i> adalah sesuatu, bukan hanya masalah absensi, itu masalah governance. Governancenya bahwa orang yang WFH pun juga dimonitor apa pekerjaannya, dimonitor oleh pimpinannya, dimonitor <i>geolocation</i>nya, karena didalam <i>e-presensi</i> itu ada <i>geolocation</i>. Jadi <i>geolocation</i>nya benar-benar dimana?</p>



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	<p>Tiba-tiba dia WFH tapi ternyata dari Sukoharjo. Jadi <i>E-presensi</i> itu penting banget, satu mengubah cara yang manual menjadi elektronik, yang kedua aspek <i>governance</i>, seseorang itu ngapain, dimana dan lokasinya dimana, yang ketiga itu bisa menggantikan absensi semua, jadi ada <i>check in</i> dan <i>check out</i>. Berikutnya, selain <i>e-presensi</i> itu hampir setiap hari saya ada <i>video conference</i> dengan Zoom. Tujuannya apa?</p> <p>Tujuannya saya bukan hanya mengecek pekerjaan, tapi saya meyakinkan bahwa anak buah saya, gembalaan say aitu tidak ada yang sakit, tidak ada yang positif, tidak ada yang terpapar oleh covid, nah itu penting itu. Jadi, selama WFH itu hampir 24 jam kasarannya kita menjalankan proses kerja secara <i>continue</i>, secara baik malahan. Cuma memang <i>the way we are wearing</i> tidak sekaku kalau di kantor, kasarannya bawahannya pakai celana pendek atau sarung tidak masalah, atau nggak pakai daster nggak masalah, yang penting atasnya rapih.</p> <p>Tapi ya nggak masalah, itukan cara kerja kita <i>mindset</i> kita kan sudah berubah total oleh kondisi pandemi ini. Itu ya kira-kira <i>policynya</i> termasuk instrumennya apa, kita sudah dilengkapi dengan berbagai cara sehingga tetep dapet, kita tetep monitor perkembangannya apa aitu, meskipun diawal-awal saya yakin banyak orang yang <i>shock</i>, biasa kerjanya manual, kerjanya rajin terus ke kantor memang agak kikuk. Kemudian yang berikutnya saya mau cerita bagaimana meyakinkan bahwa produktivitas serta efektivitas selama WFH itu hmm, diyakini itu masih efektif gitu loh ya, ini <i>tools</i>.</p> <p>Kita kebetulan mempunyai <i>tools</i> yang luar biasa yang tadi <i>E-presensi</i> untuk yang <i>governance</i> ya, kedua disitu ada yang namanya Sipena untuk sistem dokumentasi naskah dinas, itu luar biasa mengubah semuanya <i>totally</i> bisa <i>fully</i> WFH itu justru berkat Sipena. Kalau tidak ada Sipena, yaqin haqqul yaqin tidak akan efektif.</p>
P	Karena pekerjaannya disana ya Pak?
N	Iya, saya tuh tiap hari ada 76 sampai 80 dokumen yang masuk, dokumen yang keluar. Coba bisa dibayangkan kalau saya tidak ada Sipena, itu luar biasa. Sipena itu <i>basically</i> kaya kantor pos, surat masuk, surat keluar, disposisi, yang kedua adalah



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	<i>assignment from the top to the lower job</i> itu, <i>assignment</i> itu yang semuanya melalui disposisi, kertas kerja, mengirim dokumen dan lain-lain itu yang mengubah.
P	Lebih efektif juga ya Pak?
N	<p>Ohh, luar biasa itu lebih efektif. Kemudian yang kedua memaksa para pimpinan yang gaptek, yang gaptek itu mau nggak mau kalau nggak dia sendiri ya pasti lewat sekertarisnya. Nah, sekertarisnya yang banyak nganggur, waaah pecicilan banget itu luar biasa, karena Sipena itu harus mempercepat dan bisa ketauan gitu loh <i>tracing</i> dan <i>tracking</i>nya, dia dimana posisinya, siapa yang lambat, jam berapa dia ngasih <i>approval</i>, kenapa <i>dicancel</i> atau dikembalikan lagi, kemudian direvisi oleh siapa. Jadi Sipena itu bagus kenapa?</p> <p>Karena itu menggambarkan alur surat dari mana, siapa yang lambat akan ketahuan, siapa yang mendisposisi akan ketahuan, siapa yang mengirim akan ketahuan. Nah, termasuk kalau misalkan koreksi, nah dibalikin lagi ke <i>creator</i>nya. Kok nggak di otak-atik? Nah kita langsung tinggal ngomong di WA, jadi WA pun juga sangat efektif untuk produktifitas, untuk sarana. “Pak ini sudah lama ini Pak, ini urgent banget Pak karena kalo nggak nanti tidak bisa dibayarkan gajinya pegawai yang sekian karena terlambat”, nah itu Sipena. Jadi didukung oleh <i>tools</i> teknologi luar biasa yang memungkinkan kita dibikin bisa bekerja dari rumah. Nah yang ketiga tentunya aplikasi Zoom dan WA, itu sangat mendukung sekali untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Itu Mbak Tami kira-kita.</p>
P	Kalau untuk pengawasannya itu berubah total ya pak melalui Sipena dan <i>E-presensi</i> ?
N	Iya
P	Jadi lebih mudah ya Pak?
N	Jadi lebih mudah sekali, itu sangat-sangat membantu sekali, lebih mudah, lebih cepat, lebih apa ya? lebih familiar aja, orang dipaksa, yaa diawal-awal ya biasa grogi itu, sekarang sudah enak banget, justru malah kalau saya selalu dari Sipena, sekertaris saya itu hampir jarang banget masuk ya si Nurita itu karena lagi waktu itu hamil dan melahirkan, saya larang untuk masuk.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	Ya, jadi gitu, jadi dia aktif menyampaikan kaya begini (menunjukkan chat WA mengenai surat masuk) ke saya ini hampir setiap menit seperti salinan keputusan, rotasi, mutasi dan sebagainya, informasi terkini tentang informasi SDM, semua surat. Semua surat itu jadi akan diadministrasikan secara lebih mudah dan lebih cepat.
P	Dari segi kualitas pekerjaan pegawai, lebih bagus atau lebih efektif saat sebelum atau setelah diterapkannya sistem kerja WFH?
P	Kalau saya jujur malah lebih bagus ketika kondisi pandemi.
N	Jadi setelah WFH ya Pak?
P	Iya bener, kalo saya jujur nih ya, karena semua pekerjaan lebih gampang, cuma memang kita dipaksa untuk terbiasa mengubah <i>mindset</i> dan cara kerja. Nah, kenapa saya bilang tadi apa pertanyaan Tami?
N	Kualitas pekerjaan Pak.
P	Kualitas pekerjaan, ini khusus untuk SDM nanti kamu bisa catet bahwa khusus untuk SDM itu dari bertahun-tahun itu baru tahun lalu kita bisa melaksanakan proses promosi 258. Tahun lalu itu menyelenggarakan promosi secara <i>job opening</i> , itu dalam sejarah OJK baru tahun lalu sama tahun ini kita berhasil menyelenggarakan <i>job opening</i> . <i>Job opening</i> itu artinya apa? Artinya proses promosi yang tidak serta merta hanya langsung diputuskan oleh pimpinanya, namun dilakukan kaya <i>assessment</i> atau ujian, kompetisi untuk memperebutkan satu jabatan oleh beberapa kandidat secara <i>online</i> . Itu menurut saya salah satu <i>achievement</i> yang luar biasa, mungkin kalau secara <i>offline</i> kemungkinan kecil bisa melakukan tapi lama banget. Justru dengan seperti itu, dengan proses <i>online</i> , semua proses <i>online</i> , wawancara pun <i>online</i> , mekipun ada beberapa petugasnya yang masuk di kantor karena takut jaringannya buruk. Tapi pewawancara semuanya online dari rumahnya masing-masing. Coba, kita bayangkan 300an orang, yang daftarkan 1:3 berarti hampir 1000, 1100 kalau nggak salah, 1100 orang dalam Zoom meskipun dibagi beberapa <i>breakout room</i> , bisa dibayangkan 3 wawancara melakukan wawancara kepada 1000 orang sehingga luluslah 300 orang.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	<p><i>All the process job opening</i> tadi itu <i>by electronic</i> dan <i>by virtual without face to face interview</i>. Jadi <i>all without any face to face interview</i>, jadi ujiannya kan <i>interview</i> jadi dihilangkan semuanya menjadi virtual. Jadi itu malah menurut saya prestasi yang luar biasa yang bisa dikatakan sebagai satu <i>achievement</i> besar itu, malah lebih bagus dari pada kalau <i>offline</i>. Karena waktunya lebih cepat, lebih aman, kalo <i>offline</i> dalam kondisi pandemi inikan lebih beresiko banget.</p>
N	Kalo dari segi kuantitas pekerjaan pegawai, lebih banyak atau sedikit Pak setelah diberlakukannya WFH?
P	<p>Kuantitas sih hampir sama sebetulnya, tapi kalau dari kualitas kalau saya mengukur kualitas itu kan gampang. Satu, apakah lebih bagus? Iya, saya bilang kalau proses tadi (<i>job opening</i>) iya, kenapa? Karena sudah bertahun-tahun tidak dilakukan, ini bisa dilakukan secara online.</p> <p>Kedua, apakah lebih cepat? Iya, kalau proses manual itu lama banget, ini karena elektronik dalam satu setengah bulan sudah selesai semuanya. Apakah lebih efisien? Iya pasti, jauh lebih efisien. Kalau 1000 orang hilir mudik ke kantor kami, sementara kalau dengan ini kan hanya buka Zoom aja. Kalau pakai aplikasikan murah sekali.</p>
N	Menghemat anggaran juga ya Pak?
P	Oiya, menghemat anggaran. Nah, termasuk menghemat anggaran bener juga. Kalau yang dari daerah-daerah? Kalau ngga ada ini saya dinaskan, dinaskan dulu ke Jakarta, nanti diinepin di hotel selama 2 atau 3 hari, nanti wawancara. Misalkan wawancara saya harus kesana, disiapkan hotel juga, ini hemat luar biasa bisa dikatakan luar biasa hematnya. Jadi gitu, jadi kalau dilihatnya lebih cepat, lebih murah, lebih efektif, nah itu kualitas.
P	Kalau misalkan dari segi anggaran tadikan Pak, kita menghemat biaya dinas dan lain-lain. Kalau dibandingkan dengan perubahan sistem yang pasti kita mengeluarkan biaya juga ya kan Pak? Itu perbandingannya itu imbang nggak sih Pak antara pengeluaran untuk membangun sistem dan biaya yang dihilangkan?
N	Jauh lebih murah bangun sistem lah.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

P	Oh, jadi lebih murah bangun sistem ya Pak?
N	<p>Jauh, jauh sekali. Anggaran perjalanan dinas itu bisa ratusan miliar kalau seluruh satuan kerja ya, belum pengawasan dan lain-lain. Tapi begitu membangun sistemkan murah sekali, paling dua miliar sudah selesai, Sipena, Simfosa itu nggak sampe dua miliar itu kalau dari <i>budget</i> perekonomian dan sebagainya. Jadi jauh, jadi kita invest.</p> <p>Bagus itu pertanyaan kamu, kalo apakah kita membangun sistem lebih murah? Iya bener. Jauh lebih murah dong, katakanlah Sipena dua miliar, tetapi dengan Sipena, semua pimpinan satuan kerja di seluruh Indonesia dan semua pegawai bisa memanfaatkannya. 4000 pegawai coba kalau perjalanan dinas untuk promosi atau untuk rapat, dengan Sipena tadi lebih cepet, lebih murah, jauh, jauh lebih murah.</p>
P	Kalau dari segi hubungan antar karyawannya itu gimana Pak?
N	Ya, itu bagus pertanyaannya. Memang harus diakui secara jujur kalau orang Indonesia apa lagi orang Jawa kaya saya itukan kadang-kadang ada sesuatu yang hilang, nggak marem, nggak puas, nggak apa itu?
P	Kaya ada yang kurang.
N	<p>He'eh, ada yang kurang kalau ngomong-ngomong ginikan tau, oh Pak Arifin seperti apa, Tami seperti apa, Rio seperti apa. Kadang-kadang kalau, ni bagus juga nih dicatet ya! Memang ada kelemahan yang dalam hal <i>the way</i> dia <i>communicating</i> ya, pertama karena kebiasaan lama orang Indonesia itukan nggak puas, nggak srek lah kalau nggak ketemu langsung, nah itu satu.</p> <p>Kedua memang ada beberapa kasus atau jenis pekerjaan yang membutuhkan kegiatan fisik secara langsung karena harus melihat <i>gesture, gesture</i> seseorang. Contohnya misalkan ketika kita menginterview untuk <i>fit and proper test</i> untuk kelayakan seseorang layak untuk direksi atau pimpinan bank.</p> <p>Ketiga, itu ketika menginterview untuk beberapa kasus-kasus yang sifatnya sangat-sangat rahasia ya.</p>
P	Iya Pak.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

N	Kita harus tau, kalo kita <i>face to face interview</i> itu orang bohong kelihatan dari mana coba?
P	Iya, dari <i>gesture</i> , dari matanya.
N	<p>Satu <i>gesture</i>, yang kedua mata. Orang-orang yang seneng, orang-orang yang menipu itu gampang banget ngeliatnya kalau orang yang sudah berpengalaman <i>gesture</i> atau dari mata. Sementara kalau lewat virtual itu tidak kelihatan, ga dapat. Jadi memang <i>somehow</i> ada beberapa kelemahan, <i>event</i> itu video ya <i>event</i> itu video itu apa itu, <i>not really trusted</i> untuk satu proses pengujian.</p> <p>Ada beberapa pekerjaan, beberapa unit kerja yang membutuhkan untuk investigasi. Jadi, satu investigasi, yang untuk investigasi yang kaya saya itu tadi untuk kasus-kasus yang sifatnya harus <i>face to face interview</i> atau kasus-kasus yang persidangan, yang kedua persidangan, yang ketiga untuk <i>fit and proper test</i>. Jadi yang membutuhkan suatu apa ya itu namanya, satu bukti lah, satu bukti atau otentifikasi secara langsung yang tidak bisa direplace secara virtual gitu loh.</p> <p>Karena harus ada <i>gesture</i>, satu <i>gesture</i> yang kedua kontak mata, kontak langsung. Meskipun sudah ada solusinya sih lewat <i>video</i>, terus satu lewat <i>video</i>, yang kedua sudah mulai ada pengakuan ya untuk pembuktian atau persidangan secara virtual itu dimungkinkan meskipun itu, tapi kalau nggak disidang-sidang secara virtual ya memang semakin banyak kasus yang menumpuk kan?</p> <p>Nah itu aja mungkin sedikit kelemahan atau beberapa inilah, beberapa yang minor ya. Apakah semuanya bisa WFH ya ada beberapa yang nggak bisa juga sih. Sama yang terakhir, itu memang ada dokumen-dokumen yang dibutuhkan secara fisik. Ya misalkan katakanlah orang itu KTA ada pinjaman, ini makannya temen-temen caya yang di admin itu masuk semua, saya juga masuk semua. Karena mau utang-piutang untuk KTA kan harus membuktikan ya.</p> <p>Katakanlah tanda tangan fisiknya, kan masing orang dalam tanda kutip tidak menerima pinjaman satu miliar atau di atas lima ratus juta, tanda tangan secara elektroik kayanya masih belum ada yang berani. Jadi masih meyakini harus fisik gitu terkait dengan perjanjian kreditlah atau utang-piutang. Itu kira-kira Mbak Tami</p>



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

P	Kalau misalkan sebaran tugasnya gimana nih Pak? Kalau dulu kan kita langsung liat karyawannya nih Pak, terus kita kasih <i>job</i> secara langsung kan jelas ya Pak? Kalau sekarang ada nggak Pak? Terganggu nggak Pak dari sebaean tugasnya Pak?
N	Nggak sih, ya tergantung nanti tergantung leadernya ya. Tergantung leadernya itu satu, <i>tour of dutynya</i> seperti apa, yang kedua loadnya masing-masing seperti apa. Kalau saya biasanya memonitor per sesi, per unit di bawah saya. Tapi mestinya nggak lah, nggak pengaruh mestinya ya.
P	Terakhir nih Pak, kalau menurut Pak Arifin cocok nggak sih budaya kerja WFH ini dilakukan secara permanen di OJK?
N	<p>Bagus banget, kalo my personal opinion itu <i>the future job is teleworkers, the future job is</i> namanya <i>gig economy</i>, jadi <i>gig economy</i> itu apa? Ekonomi yang tidak menyaratkan jadwal pekerjaan yang tetap, kantor yang permanen, basisnya apa? <i>Freelance</i>, satu <i>freelance</i>, yang kedua apa? Basisnya adalah <i>project</i>.</p> <p>Aku ada <i>project</i> untuk katakanlah untuk membuat aplikasi tadi, aplikasi katakanlah dokumentasi yang secara cepat aku bisa melihat mana yang urgent mana yang tidak urgent, yang aku harus lakukan secar elektronik dan cukup lewat handphone. Kalau sistem bagus tapi kalo nggak lewat HP kan kurang afdol, kalau lewat HP akan lebih bagus.</p> <p>Banyak itu anak-anak ITB yang masih belum pada lulus sih gitu, udah pada bekerja mereka banyak banget. jadi <i>my personal opinion the future job is teleworking, the future job</i> adalah <i>non office</i>, <i>the future job</i> adalah basisnya digital.</p> <p>Nah kemudian kalau kamu tanya, bagaimana dengan OJK? OJK itu akan menyesuaikan tetapi <i>long way to go</i>. Karena apa? Karena masih modelnya, ketentuannya <i>somehow</i> beberapa personal-personal pengambil kebijakannyakan masih beda generasi.</p> <p>Jadi, <i>takes time</i> menurut saya. Ya, akan, ya ada tapi nggak terlalu ekstrim. Tapi apakah kita, hmm kalau itu masalah kemauan berarti kan? Tapi masalah kemampuan, apakah mampu? Mampu banget, karena apa? Saya bisa yakinkan karena 70% SDM saya, SDM di OJK yang saya kelola kan, yang bayarin gaji saya maksudnya, itu 4039 pegawai itu 70% nya adalah milenials, jadi sangat-sangat ready.</p>



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	<p>Jadi gitu kira-kira Mbak Tami, jadi kalau <i>my personal opinion</i> boleh aja, ngapain? Saya menerjemahkan ke depan itu nanti ya itu orang kerja ngapain harus kerja di kantor? Semuanya bisa kok. Tapi yang paling kuncinya adalah untuk make it happen itu, memang pimpinannya memang harus sangat-sangat jago dibidang IT, untuk apa? Untuk memonitor lah, memonitor pencapaiannya seperti apa, bukan curiga ya, untuk nanti basisnya tadi, <i>deliver worknya</i>, sampainya kapan. Satu monitor, yang kedua <i>deliver worknya</i> itu <i>make sure</i> kapan, yang ketiga adalah untuk menyelaraskan tadi, cara kerja yang tadi dengan tujuan organisasi apakah selaras atau tidak. Jadi <i>over all my point</i> itu apakah dengan pandemi ini <i>the way</i> dia <i>working</i>, <i>mindset</i> kita dan cara kerja kita itu harus siap, ya suka nggak suka, mau nggak mau ya harus siap.</p> <p>Kedua adalah apakah ini cukup efektif secara keseluruhan? Saya bisa meyakinkan bahwa tidak mengurangi produktivitas, bahkan untuk beberapa yang terkait di SDM, pengelolaan SDM jauh lebih produktif sekarang ini. Artinya, jauh lebih capek saya sebenarnya, iya sebenarnya. Karena kalau hari biasa saya tidak menangani ini, kalo begitu ada varian delta itu saya sehari menangani sampai yang puncaknya itu 670an pegawai yang positif. Jadi you can imagine bagaimana kita menghandlenya, kita kerja sama secara virtualpun juga, memang ada beberapa aktivitas yang saya lakukan secara fisik, terutama apa? Vaksinasi harus fisik. Jadi <i>over all</i> itu Tami.</p>
P	Jadi kalau ada pegawai yang positif itu akan dimaintain terus ya Pak?
N	Oh iya, nanti kamu cek ada statistiknya di monitor secara harian malah. Kemarin dari 600 itu per kemaring tinggal 66 yang positif, kalau itu di tracing nanti, keluhannya apa? Siapa yang masuk rumah sakit? Itu yang pertama, yang kedua kita ada yang namanya perawatannya ada yang di rumah sakit, ada yang di rumah, bahkan ada yang di hotel, hotel yang bekerja sama dengan rumah sakit ya. Ada sekitar 35 pegawai yang dirawat di hotel, isoman ya. Jadi gitu Tami.
P	Baik Pak, terima kasih atas waktunya, semoga sehat selalu. Assalamualaikum.
P	Oke sama-sama Tami, waalaikumsalam.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Nama : Radias Baskoroputro (Informan 2)
Jabatan : Kepala Bagian Kebijakan Organisasi dan Sumber Daya Manusia
Lokasi : Otoritas Jasa Keuangan, Wisma Mulia 2 lantai 21 Gatot Subroto Jakarta Selatan
Waktu : 02 September 2021, 11:43 WIB

P	Selamat Sore Pak Dias, perkenalkan nama saya Sri Utami dari Politeknik Negeri Jakarta.
N	Iya, jadi bagaimana Mbak Sri? Bisa diceritakan nggak nih, ini bagaimana latar belakangnya? Kenapa wawancara ini dapat terjadi?
P	Baik Pak, saya adalah mahasiswi dari Politeknik Negeri Jakarta, saya sedang menyusun skripsi mengenai analisis, apakah terdapat perbedaan antara hasil kinerja yang dihasilkan pada saat sebelum dan sesudah dilaksanakannya sistem kerja WFH ini Pak. Nah kan salah satunya kita harus cari tahu mengenai kebijakan WFH sendiri di OJK Pak. Oleh karena itu. Saya mohon bantuan Bapak untuk berkenan saya wawancarai pada sore hari ini Pak.
N	Boleh, boleh, silakan <i>monggo</i> , Ada yang bisa dibantu dari mananya Mbak Sri? Silakan ditanya-tanya.
P	Saya ingin bertanya Pak, sebenarnya apa sih dasar pertimbangan dari pemberlakuan sistem kerja WFH di OJK ini Pak?
N	Sebelumnya saya tanya dulu ya mba, Mbak Sri apakah sudah mempelajari tentang kebijakan di kami atau benar-bener belum mengetahui atau gimana? Karena nantikan kalau sudah membaca, saya ngomongnya bisa.
P	Iya Pak saya sudah pernah membaca Pak
N	Oh gitu, berarti Mbak Sri sudah mengetahui kalau di kami itu disebut dengan AKB ya, Adaptasi Kebiasaan Baru. Kami memang apa Namanya kalau ditanya apa yang mendasari kami menerapkan pola ini tentunya memang pandemik. Filosopinya adalah OJK itu menyelaraskan dengan kebijakan pemerintah yang berlaku dalam penanggulangan pandemi.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	<p>Jadi memang pertimbangannya mengapa kita menerapkan WFH atau WFO itu tentunya adalah penanggulangan pandemi, dimana sebelumnya kita semua tahu kan kalau di kantor itu ada risiko yang harus ditanggung, jadi risiko itu adalah risiko dari orang banyak yang berkumpul di suatu tempat sebenarnya, nah itu yang sebenarnya kita hidari dimasa pandemi ini. Waktu itu awal-awal kalau Mbak Tami ingetkan pandemi ini mulainya dengan <i>shock</i>, maksudnya semua kaget, kemudian kita langsung meWFHkan total semua pegawai waktu itu, semuanya nggak ke kantor kecuali <i>security</i> tetap masuk, tapi pada intinya kita total meWFHkan semua. Karena waktu itu pemerintah <i>statement</i>nya, “oke WFH semua”. Waktu itu kita sempat mau menerapkan yang mungkin paling dekat dengan <i>lock down</i> itu diawal pandemi dulukan waktu itu.</p> <p>Jadi memang kita mengikuti kesitu, kita mengadopsi itu dan membuat ala OJKnya, bagaimana membagi pegawai itu ada yang di rumah, ada yang di kantor. <i>Long the way</i> kan kita melihat tuh grafik <i>trend</i> pergerakan covid seperti apa, naik turunnya seperti apa, kita menyesuaikan porsi WFH kita dan kebijakan kita juga kesana. Jadi itu, jadi kalau ditanya yang mendasari tentunya memang pandemi mba, yang mendasari seperti apa. Kenapa harus ada WFH dan WFO? Karena memang sktor penyebaran virus ini dari orang. Jadi memang harus kita kurangi orang yang ada di kantor, mau tidak mau gitu mba.</p>
P	Oh iya baik Pak, kemudian setelah dilaksanakannya sistem kerja WFH ini apakah terjadi perubahan prosedur kerja yang berlaku di Otoritas Jasa Keuangan Pak?
N	Iya, jelas mba. Jadi memang ada dua jenis ya Mbak di kita. Pertama itu Ketika WFH <i>full</i> dan yang kedua ketika WFHnya <i>split</i> gitu kan. Jadi pada saat kita <i>full</i> itu ya sudah pasti berubah, semuanya di rumah, proses kerja yang tadinya dilaksanakan di kantor jadi berpindah ke rumah. Konsekuensinya sarana pendukungnya itu harus, waktu itu kita fasilitaskan. Jadi mulai dari sistem absensi, itu yang tadinya kita bikin yang pakai mencet-mencet mesin itu, itu kita tidak perbolehkan lagi dikarenakan juga sarana penularan kan kalau kita pencet-pencet. Itu kita ganti dengan <i>Smart-HR</i> , jadi kita pakai HP sekarang absensinya.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	<p>Kemudian perubahan yang kedua, pda saat <i>full</i> WFH itu adalah pada saat kita bikin yang namanya <i>log book</i>, dikarenakan kalau kita WFH ini tanggung jawab orang terhadap pekerjaannya itu harus <i>dimanage</i> sendiri tanpa ada supervisi dari atasan yang harus selalu ada disekitarnya. Jadi kita bikin <i>log book</i> di sistem yang namanya Simfosa (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia). Nah, di dalam situ kita kasih modul yang namanya modul <i>log book</i>, nah di modul <i>log book</i> itu pegawai wajib mengisikan dia itu ngapain nih hari ini, gitu kan. Nah, dia mengisikan hari ini mau ngapain, itu nanti isian itu dimonitor oleh <i>line manager</i>. Nah jadi ketauan dia hari ini ngapain.</p>
P	Jadi pengawasannya ini <i>dari line manager</i> langsung ke Simfosa Pak?
N	<p>Iya, jadi memang ini mba, pada saat kita menerapkan pola WFH WFO ini, kita kan mengeluarkan Surat Edaran Dewan Komisioner, SEDK 8 tahun 2020 Tentang Adaptasi Kebiasaan Baru. Nah disitu kita mengatur mengenai mekanisme kerja, mekanisme kerja saat melakukan WFH. Nah, pada saat melakukan WFH itu salah satunya kita atur, bahwa setiap pegawai itu wajib melaporkan pekerjaannya dia ke <i>line managernya</i> dan <i>line manager</i> wajib melakukan monitoring pada pekerjaan dan <i>deliverables</i> dari pegawainya sehari-hari. Nah, untuk mengomunikasikan itu kita buat <i>log book</i> itu tadi, jadi pengawasannya dilakukan seperti itu.</p> <p>Nah, alternatifnya kan kita memang ga selalu bisa isi <i>log book</i> atau apa nih, alternatifnya kita bisa menggunakan media elektronik lain seperti WA atau email untuk berkoordinasi mengenai <i>deliverables</i> tugas sehari-hari itu tadi mba.</p> <p>Itu yang pertamakan kalau kita <i>full</i> WFH, jadi semua orang bisa melakukan hal yang sama. Kedua adalah kalau <i>hybrid</i>, kalau <i>hybrid</i> itu ada yang WFH, ada yang WFO gitu kan. Nah, kalau yang WFO itu kita juga ada pengaturan mba, selain protokol kesehatan di kantor, pengaturan kita adalah ya mungkin mereka tidak perlu mengisi <i>log book</i> tadi karena atasan juga melihat ya. Tapi kita menyesuaikan jam kerjanya, jadi untuk teman-teman yang pergi ke kantor itu jam kerjanya kita persingkat. Jadi kita itu punya <i>flexitime</i> mbak, jadi kita kan masuk jam 7.10 ya, 7.10 diwaktu normal ya, kita boleh maksimal sampai jam 8.30 masuknya kalau ada hal-hal yang menghalangi kita masuk jam 7.10. Konsekuensinya waktu pulangny akan bergeser</p>



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	<p>secara proporsional. Nah, dimasa pandemi ini kita perpanjang Mbak, <i>flexitimenya</i> kita perpanjang sampai jam 9.30 jadi boleh masuk lebih lambat sampai 9.30 dan pulang kita percepat. Jadi pulangya nggak kita, kita waktu normalnya itu kita kan 16.15, nah kalau dimasa pandemi kita boleh pulang jam 15.15. Nah kenapa kita percepat seperti itu karena supaya tidak kena <i>rush hour di mass transport</i> kan. Nah jadi kita memikirkan kesitu untuk teman-teman yang di masa pandemi ini tetap harus ke kantor. Jadi ada dua peraturan buat yang di rumah dan buat yang di kantor kita atur.</p>
P	<p>Baik Kalau dari pemberlakuan WFH ini ada nggak pak dampak yang paling dirasakan setelah dilaksanakannya wfh itu apa Pak?</p>
N	<p>Dampaknya setelah WFH iya banyak ya Mbak dampaknya ya mba, jadi WFH itu terus terang ketika diumumkan <i>everybody happy</i> sebenarnya. Wah di rumah nih bisa ketemu keluarga nih, ngurus anak sekolah dan segala macam apa ngajarin anak pada awalnya. Pada awalnya memang semua senang, cuma memang ada konsekuensi ternyata, dampak yang ditimbulkan itu adalah dalam praktiknya waktu kerja menjadi lebih banyak sebenarnya. Karena tidak ada batasan lagi yang tegas, kalau dulu kan ketika kita pulang, ya berarti kita sudah membawa tas pulang, ya gitu kan dalam perjalanan sesampainya di rumah iya waktunya untuk keluarga. Tapi ketika kita mengadopsi sistem WFH ini memang batas antara waktu kerja dan waktu itu tidak bekerja menjadi samar ya. Jadi memang dalam praktiknya tidak 9 to 5 lagi memang, mungkin ya 9 to <i>I don't know</i>, mungkin bisa sampai jam 11, sampai jam 12, <i>extant</i> hari libur juga, gitu mba. Jadi pengaruh yang paling besar itu, kemudian apa ya? Kemudian yang kedua pengaruhnya adalah yang tadi saya bilang itu mba, <i>monitoting</i> itu, jadi pegawai itu dimasa WFH itu dituntut untuk lebih bisa <i>manage</i> dirinya sendiri tanpa supervisi atasan secara langsung. Karena <i>log book</i> tadi memang membantu, tapi pada intinya setiap orang harus memonitor <i>deliverable</i> sendiri even pimpinannya mungkin tidak ada disebelahnya untuk memonitor dia.</p>
P	<p>Kalau untuk sebaran tugasnya itu merata atau nggak Pak setelah dilaksanakannya WFH ini? Kan kita nggak bertatapan langsung ya Pak?</p>



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

N	Jadi sebenarnya sebaran tugasnya sendiri itu tidak berubah Mbak antara sebelum pandemi dan setelah pandemi. Jadi, memang ada beberapa orang tertentu yang seperti saya misalkan, karena masalah pandemi ini harus ngurusin kebijakan tentang Covid kan, jadi ada tambahan pekerjaan. Tapi secara umum, sebaran tugasnya memang sesuai dengan tupoksi masing-masing yang sudah diatur di PDK Organisasi, jadi sebaran tugasnya tidak berubah mba. Tidak berubah cuma mungkin yaitu tadi, waktu kerjanya berubah gitu aja sih.
P	Kemudian, kalau menurut Bapak nih, sistem kerja ini mungkin nggak sih Pak untuk diterapkan di OJK untuk jangka waktu yang panjang atau mungkin akan permanen dilaksanakan di OJK? Atau akan mengikuti peraturan saja Pak?
N	Iya, jadi memang salah satu pelajaran yang kita ambil dengan adanya pandemi ternyata memang itu, jadi “loh ternyata kita nggak kerja di kantor pun bisa ya” gitu, jadi itu. Jadi kalau pertanyaannya apakah ini bisa berlangsung dalam jangka waktu yang lama? Saya yakin bisa, jadi memang nanti tergantung kebijakan pimpinan aja, mau mengadopsi ini <i>beyond pandemic</i> atau tidak gitu mba. Kalau dari saya memang kami dari unit kerja kami memang sudah menyiapkan kajian mengenai <i>flexible working space</i> memang, karena tadi kita melihat fakta yang tadi “ternyata bisa ya, jangan-jangan ini boleh nih dilanjutkan setelah pandemi” kayanya asik juga nggak harus duduk di meja, tapi boleh dimana, di Starbuck, yang penting kan <i>deliverable</i> termonitor gitu kan. Nah, itu kami sudah menyiapkan kajian awalnya mba, jadi apakah bisa atau tidak itu saya yakin jawabannya saya yakin bisa. Tapi apakah akan diadopsi atau tidak itukan nanti subjek pada pimpinan, nantikan setelah pandemi seperti apa kan nanti kita akan mengajukan, apa lagi sebentar lag ikan ada pergantian dewan komisioner, nah kalau diadopsi setelah pandemi tentunya kami harus mengajukan pada pimpinan pada saat itu.
P	Kalau misalnya di Otoritas Jasa Keuangan ini, kalau misalkan kita WFH nih Pak, boleh nggak sih kalo misalkan saya nih Pak, domisili kan ada di Bekasi nih Pak, saya nanti pindah ke rumah kakak saya nih di daerah Bandung, bisa atau ada ketentuannya Pak?



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

N	<p>Iya, jadi sebenarnya <i>defaultnya</i> OJK itu adalah bekerja di tempat tinggal sesuai dengan tempat tinggal sesuai dengan kedudukan kantor. Kenapa demikian? Karena sangat mungkin orang itu diperlukan kehadirannya secara fisik di kantor, contoh seperti sekarang misalkan ada teman yang hadir ke kantor karena ada BAST dengan vendor, dan itu harus menurut departemen hukum kalau begitu-begitu harus tanda tangan basah. Atau ada yang proses pinjaman, akad pinjaman hari ini ada yang masuk juga, nah jadi memang karena itu <i>defaultnya</i> itu WFH itu memang boleh tidak di kantor tapi di tempat kedudukan.</p> <p>Tapi memang, kami tidak menutup mata ada kasus-kasus khusus, misalkan nih pegawai itu ternyata kost kan, dia ngekost di Jakarta. Kostnya tidak representatiflah kalau harus WFH dikosan terus, dikamar terus. Apa lagi misalkan ada yang terpapar di, misalkan di kamar sebelah misalkan, dalam kondisi seperti itu dia dimungkinkan WFH, bekerja di luar tempat kedudukan kantor atas persetujuan pimpinan satuan kerja.</p> <p>Jadi dia mengajukan, nanti pimpinan satker akan melihat <i>case by case</i> “Oh yang ini boleh nih” misalkan dia kantornya di Jakarta tapi dia mau ke Semarang nih, karena memang dia nggak punya keluarga dan di kost-kostannya ternyata ada yang kena covid nih. Jadikan berbahaya kalau dia tinggal disana, jadi kita perbolehkan dia untuk kerja di rumah dia di Semarang gitu, tidak apa-apa tapi <i>defaultnya</i> adalah harus bekerja di tempat kedudukan kantor.</p>
P	<p>Baik, saya mau minta pendapat Bapak nih, menurut Pak Dias ini waktu yang digunakan oleh pegawai untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan, apakah lebih efektif pada saat sebelum dilaksanakannya WFH atau setelah dilaksanakannya WFH?</p>
N	<p>Waktu penyelesaiannya ya? Menurut saya itu tergantung dua hal, yang pertama pimpinannya dan yang kedua orang itu sendiri. Kalau menurut pandangan saya, seharusnya waktu yang diperlukan itu bisa jadi lebih cepat. Karena waktu kerja yang dibebankan kepada kami kan makin banyak mba, dan ini yang saya rasakan sendiri dan teman-teman di satker saya ya mba, jadi memang dengan konsekuensi dari WFH itukan tidak ada lagi <i>traveling time</i>, kita tidak punya <i>travel time</i>, artinya</p>



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	<p>konsekuensinya ketika kita lebih nggak capek sebenarnya secara fisik ya. Jadi kalau kita kerja normal itu kan udah ada perjalanan, sampai rumah kan kita masih mandi, masih harus istirahat dulu sebentar, itukan semuanya waktu. Nah, kalau WFH itu semua nggak ada, jadi memang bisa lebih cepat.</p> <p>Tapi memang ada faktor lain memang, kan tidak semua orang, kalau di matriks-matriks pegawai itukan ada <i>high performance</i>, <i>high potential</i> gitukan ya? Orangkan macam-macam? Nah kalau yang ada di bagian kiri yang ke arah <i>bad good</i>, itu mungkin harus butuh <i>monitoring</i> yang lebih tinggi gitukan. Orang seperti itu malah mungkin bisa jadi lebih lama pekerjaannya, karena <i>monitoring</i>nya tidak sekenjang pada saat bekerja dengan waktu normal.</p> <p>Kedua, faktornya adalah dari sisi pimpinan. Dari sisi pimpinan ini memang ada yang <i>monitoring</i>nya menjadi intens ketika diterapkan pola WFO dan WFH. Nah, kalau digabungkan dengan faktor yang pertama tadi, itu menjadi lebih cepat lagi penyelesaian pekerjaan kita memang mba. Dilain pihak mungkin ada pemimpin yang polanya berbeda, jadi mungkin perbedaan waktunya pun tidak sama.</p>
P	Kalau dari segi biaya juga ya Pak? Jadi untuk menyelesaikan suatu tugaskan biasanya di OJK kaya ada konsumsi itu menjadi lebih hwaktuemat nggak Pak?
N	Iya, betul mba. Jadi memang ada anggaran yang harus kami kembalikan kemarin ke bagian administrasi dan keuangan kami. Karena memang kami tidak menggunakan biaya perjalanan dinas, termasuk didalamnya itu biaya pendukungnya seperti biaya konsumsi. Tapi memang bukan berarti semua perjalanan dinas itu tidak ada ya, masih ada. Tapi memang dari sisi itunya memang menghemat mba, tapi ada biaya lain yang timbul. Biaya lain yang timbul akibat pandemi itu adalah biaya swab, PCR seperti itukan. Kemudian kalau ada pegawai yang positif kita ada <i>tracking</i> dan <i>tracing</i> , nah itu swab lagi, kemudian kta ada swab massal, jadi sebenarnya saya belum pernah menganalisis sih apakah biaya penanggulangan bencana itu bila dibandingkan dengan penghematan dari berkurangnya perjalanan dinas itu gedean yang mana. Tapi <i>feeling</i> saya sih masih lebih gedean perjalanan dinas sih.
P	Kalau dari segi kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan pegawai itu apakah berubah Pak dari segi kuantitas dan kualitasnya?



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

N	Ya, kalau kualitas saya rasa tidak terlalu banyak berpengaruh ketika dikerjakan di rumah. Dari sisi kuantitas malah tambah banyak, jadi mungkin kalau mau dibandingkan kualitasnya pun menurut saya sih kalau yang saya lihat dan amati sendiri memang kayanya justru meningkat ya Mbak. Jadi karena memang kitauntutannya sebenarnya sama, tapi frekuensinya dan jumlah waktu yang tersedia itu dimaknai pimpinan lebih banyak. Jadi, ya kita bekerjanya lebih banyak sebenarnya.
P	Baik, saya kira wawancara pada sore hari ini cukup. Terima kasih atas waktu dan kesempatan yang telah diberikan kepada saya sore hari ini, semoga sehat selalu.
N	Iya Mbak Tami

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta





© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Nama : Fadli Ikhsan Pratama (Informan 3)
Jabatan : Kepala Subbagian Penilaian Kinerja dan Administrasi Kepegawaian
Lokasi : Otoritas Jasa Keuangan, Wisma Mulia 2 lantai 21 Gatot Subroto Jakarta Selatan
Waktu : 1 September 2021, 11:37 WIB

P	Perkenalkan nama saya Tami Pak, dari Politeknik Negeri Jakarta
N	Jurusannya apa mbak?
P	Jurusan Administrasi Niaga
N	<i>Monggo</i>
P	Mohon izin Pak untuk mewancarai Bapak mengenai kinerja dari pegawai di OJK. Sebelumnya, saya disini akan meneliti mengenai apakah ada perbedaan dari kinerja yang dihasilkan pegawai pada saat sebelum dan sesudah dilaksanakannya sistem kerja WFH Pak. Sebelumnya saya ingin bertanya, apakah OJK menerapkan penilaian kinerja bagi pegawai Pak?
N	Iya
P	Kalau boleh tau, bagaimana tahapan yang dilakukan untuk melaksanakan penilaian kerja bagi pegawai di OJK Pak?
N	Kalau di OJK ada 3 tahap, pertama adalah perencanaan atau rencana. Biasanya setahun tuh dibagi tuh rencana di awal bulan, nanti ada tahap <i>monitoring</i> , nanti di tengah-tengah tahun nih, kalau sekarang masih <i>monitoring</i> . Terus nanti diakhir ada evaluasi, jadikan pasti pasti setiap pegawai punya rencananya masing-masing terhadap tujuan organisasi. Bisa jadi yang direncanakan diawal tahun nanti bergerak dipertengahan tahun mungkin ada penambahan atau perubahan target. Ya gitu, jadi setiap proses itu nanti masih bisa istilahnya mengubah dari masing-masing target setiap pegawai, menyesuaikan dengan target ininya, target organisasi.
P	Kalau misalnya pegawai itu dari segi penilaian kinerja nih Pak, pada tahun 2019 kan belum dilaksanakan WFH ya Pak, sedangkan pada tahun 2020 sudah dilaksanakan sistem kerja WFH. Kalau berdasarkan data yang ada di OJK sendiri itu mengalami penurunan atau peningkatan kinerja Pak?



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

N	<p>Kalau, kan kalau ngomongin kinerjakan melihat <i>outputnya</i> ya. Kalau secara kinerja, sama cenderung malah meningkat.</p> <p>Karena setiap satuan kerja di OJK kan mempunyai targetnya masing-masing, itu tadi sih.</p> <p>Jadi sebenarnya kalau ditanya apakah dengan pandemi kemudian dibagi ada yang WFH maupun WFO terus ada perubahan sih menurut saya nggak ada, justru yang displit ada yang WFH dan WFO ini malah yang WFH ini cenderung lebih, lebih banyak sih kinerjanya, karena setiap waktu harus siap dong, maksudnya kalau ketika dihubungi, dipanggil, atau ditanya. Jadi ngga, nggak jadi kendala sih kalau menurut saya pribadi, semua tetap jalan seperti biasa.</p>
P	Berarti dari segi kuantitas dan kualitas cenderung meningkat ya Pak?
N	Ya, sama dan meningkat sih.
P	Terus, dari OJK sendiri untuk menilai kinerja dari pegawai itu terdapat caranya tersendiri nggak sih Pak? Misalnya dari output dan input atau gimana?
N	<p>Ooo tadi sih, kalau berangkatnya kan dari perencanaan, jadi pada saat setiap perencanaan <i>monitoring</i> maupun evaluasi itukan ada beberapa bagian dalam melakukan penilaian kinerja. Jadi setiap pegawai yang bekerja pada satuan kerja tertentu, punya target satuan kerja berbeda-beda biasanya. Melihat dari hmm, tujuan dari organisasi, OJK Wide istilahnya. Nah, kalau tadi pertanyaannya mekanismenya sebenarnya kita lihat dulu turunan dari tujuan organisasi itu sendiri apa aja, kan ada tuh sebenarnya secara OJK Wide, nanti diturunkan ke masing-masing satuan kerja terkait, mau itu perbankan, pasar modal, IKNB, maupun non teknis lah, dalam artian supporting kaya disini itukan manajemen strategis gitu kan, jadi memang <i>full support</i> terkait keSDMan dan segala macem, ya, tetep ada masing-masing targetnya. Jadi pas perencanaan <i>monitoring</i> maupun evaluasi mereka punya apa istilahnya ini ya, hmm, <i>jobdescnya</i> masing-masing ya. Dari <i>jobdesc</i> itu mereka menentukan targetnya masing-masing, bisa kualitatif bisa kuantitatif. Misalkan, kalau yang pengawasan itukan hmm, ini contoh aja. Misalkan dia harus punya output hasil LHP (Laporan Hasil Pemeriksaan) ditahun ini sejumlah 10, itukan kuantitatif.</p>



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	<p>Sampai tahun ini berapa nih yang sudah keluar? Misalkan baru 6, berarti 6 dari 10 berarti baru 60%, itu kuantitatif. Kalau kualitatif lebih ke, ya macam-macam juga contohnya. Tapi pada intinya sih kalau ditanya bagaimana mekanisme penilaian, tergantung target masing-masing satuan kerja kan berbeda-beda, nanti diturunkan lagi ke masing-masing <i>jobdesc</i> dari pegawai, jadi beda-beda juga mba. Kalau pengawas, kalau disini bisa jadi beda, dalam penilaian bisa kombinasi, bisa kuantitatif-kualitatif, bisa kuantitatif semua, bisa kualitatif semua, nanti ada yang namanya <i>line manager</i> atau pimpinan yang menentukan, semua nanti kembali ke pimpinan satker masing-masing.</p>
P	Jadi yang berhubungan langsung dengan penilaian kinerja pegawai itu di <i>line managernya</i> ya Pak?
N	Iya
P	Kalau hmm, untuk penilaian kinerja sendiri kan pasti ada faktor pengurang ya Pak?
N	Kalau pengurang sih ada sih, bukan pengurang sih, itukan karena ada hmm apa ya bahasa gampang ya, ya namanya tidak sesuai target dalam proses penilaian kinerja pastikan nanti pimpinan akan melihat. Dia misalkan menargetkan kuantitatif sejumlah 10, apapun itu. Ternyata sampai dengan tahap terakhir evaluasi tidak tercapai, ada ditentukan kita intinya kalau sesuai dengan target nilainya sekian gitukan. Nanti yang bisa menyesuaikan tetep di <i>line manager</i> atau di pemimpin satkernya, gitu kembali lagi.
P	Kalau nilai kinerja dari pegawai itu nanti kan berpengaruh pada apa ya Pak kalau boleh tau?
N	Banyak hal si, kalau kinerja terhadap, apa ya istilahnya ya? perkembangan pegawai kedepannya pegawai itu masing-masing, baik itu dari segi <i>progress</i> ininya dia, perkembangan individunya dia sendiri, maksudnya selama penilaian kita bisa menilai nih, kan penilaian itu ada penilaian individunya ya, penilaian individu setiap pegawai itukan istilahnya dia menetapkan saya punya perencanaan seperti ini, ternyata dalam realisasinya saya nggak nyampe nih, berarti saya punya kekurangan disini. Itukan kita jadi bisa tau, oh kita perlu ada pengembangan



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	<p>individu-individu pegawai tertentu untuk mencapai target satuan kerja tertentu. Bisa dengan pelatihan, bisa dengan sertifikasi, gitu.</p> <p>Disisi lain ya untuk jalur karier juga bisa, bagi mereka yang punya penilaian kinerja yang baguskan pemimpin satker akan melihat, oh dia <i>outputnya</i> oke nih, gitu, ada target-target dari organisasi, otomatis kan pemimpin satker akan melihat dan istilahnya mungkin akan merekomendasikan, tapi tetep dengan jalur yang semestinya, kalau memang dia harus naik jabatannya gitu kan tetap ada seleksinya.</p>
P	<p>Jadi kalau misalkan kinerjanya itu menurun, lebih kepelatihannya untuk menyesuaikan kinerjanya nanti dan jika nilainya tinggi itu nanti dapat dijadikan sebuah <i>rewardnya</i> seperti promosi ya pak?</p>
N	<p>Ya, <i>rewardnya</i>, <i>Rewardnya</i> nanti ada, ya salah satunya. Tapi nggak selalu yang nilainya tinggi juga bakal dipromosikan mba, karena harus tetap ada proses seleksinya gitu. Ternyata bisa jadi, ya pokoknya banyak hal sih intinya. Tapi itu jadi salah satu nilai ukur, parameternya. Oh, iya dong masa kita mau mempromosikan menaikkan seseorang jabatan, nilai kinerjanya jelek masa kita naikkan kan gak mungkin. Kalo nilai kinerjanya turun itu ya salah satunya mungkin memang harus ada perbaikan dari sisi pengembangan SDMnya. Salah satunya mungkin tadi, dari segi pelatihan atau sertifikasi untuk menambah wawasan.</p> <p>Tapi ya disisi lain mungkin harus lebih ini mungkin, lebih realistis. Kan kita diajarkan untuk merencanakan sesuatu, tapi kan kita harus melihat, maksudnya diawal tahun pun kita nggak boleh apa istilahnya, terlalu yakin gitu lah. Intinya kan kita tetep harus melihat perkembangan. Sebenarnya banyak hal sih mba, bukan hanya dari SDMnya, mungkin dari eksternal juga bisa. Karena kan OJK luas, ada yang pengawasan dan ada yang non pengawasan.</p>
P	<p>Kalau dari segi pemanfaatan waktu, pegawai di OJK ini lebih sedikit menggunakan waktu atau lebih banyak menggunakan waktu setelah dilaksanakannya WFH ini untuk melakukan sebuah pekerjaan Pak?</p>
N	<p>Kalau menurut saya pribadi sih, bagi mereka yang WFH maupun WFO menurut saya sih sama aja sih. Sama aja tuh dalam artian kalo mereka yang WFO kan sebelum pandemi paling kita kerja dari pagi, sore atau sampe malem gitu,</p>



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	dirumahpun demikian sama. Tapi kalau WFH pasti sih ada waktu ketika ya Namanya juga di rumah, pasti kalau mereka yang sudah berkeluarga akan ada waktu bersama keluarganya. Ya cuma bedanya disitu, tapi secara pekerjaan dan waktu sih sama prinsipnya kalau menurut saya ya.
P	Kalau dari, kan misalkan WFO dan WFH itukan pasti ada perbedaan seperti tadi itu Pak, ada komunikasi dengan keluarga itu kan akan terjadi distraksikan ya Pak biasanya. Apakah itu ada keluhan dari atasan atau dari pegawainya?
N	Kalau saya pribadi sih, sejauh ini sih belum ada. Istilahnya kalau keluhan kaya “wah ini WFH terus nih nggak pernah WFO” nggak pernah denger sih mba.
P	Malah lebih enjoy ya Pak?
N	Iya, terus terang sih kalo saya lihat beberapa temen saya sih maksudnya yaudah kaya gini aja kita bisa jalan kok, gitu, nggak usah harus ke kantor.
P	Kalau tadikan di <i>line manager</i> akan berhubungan langsung dengan penilaian kinerja dari pegawai ya Pak? Nah, bagaimana cara <i>line manager</i> ini mengawasi atau memantau dari kinerja pegawai itu sendiri. Misalkan tadikan ada yang kaya indikatornya dia ada target 10 Pak, tapi ternyata hanya 6 yang dicapai. Apakah ada yang lain yang dapat diawasi oleh atasan?
N	Jadi setiap proses penilaian kinerja tadi mulai dari perencanaan sampai evaluasi selalu ada diskusi dua arah, kaya dari pegawai ke <i>line manager</i> begitu pula sebaliknya. Disitu momen yang pas buat saling konsultasi. Intinya misalkan dikaitkan dengan pandemi, misalkan pengawasan, saya juga nggak tau nih pengawasan riilnya seperti apa, tapi gambarannya pasti akan berimpact terhadap target-targetnya gitu kan. Misalnya ya tadi, misalkan jumlah kita tahun ini, kecuali kalau memang sudah ditentukan secara aturan, minimum misalkan terhadap lembaga keuangan tertentu harus misalkan setahun sekali harus diawasi, maksudnya harus diperiksa mau nggak mau kan itu bisa kita hitung, oh berarti targetnya masih bisa nih kalau misalnya 10 nih tahun ini, karena ada kewajiban berdasarkan peraturan. Tapi ada hal-hal yang lain memang yang ya, faktor internal maupun eksternal ya. Intinya sih kalo untuk <i>monitoring</i> pertanyaannya sih memang harus ada komunikasi dua arah antara

	<i>line manager</i> dengan pegawai disetiap proses penilaian kinerja dari perencanaan, <i>monitoring</i> maupun evaluasi.
P	Saya kira untuk wawancaranya sudah cukup Pak
N	Sip
P	Terima kasih ya Pak atas waktunya



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta





© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Nama : Tommy Elvani Siregar (Informan 4)
Jabatan : Kepala Subbagian Kebijakan Organisasi dan Sumber Daya Manusia
Lokasi : Otoritas Jasa Keuangan, Wisma Mulia 2 lantai 21 Gatot Subroto Jakarta Selatan
Waktu : 01 September 2021, 12:11 WIB

Sebelumn

P	Perkenalkan Pak nama saya Sri Utami, dari Politeknik Negeri Jakarta. Terima kasih karena Pak Tommy sudah berkenan saya wawancarai.
N	Iya, silahkan.
P	Baik Pak, sebelumnya saya mau bertanya mengenai kebijakan WFH yang dibuat di OJK Pak. Sebenarnya apa sih yang mendasari penerapan sistem kerja WFH ini?
N	Pertama memang pandemi, pandemi mempercepat kita, mendorong kita untuk melakukan WFH. Mau nggak mau itu yang harus dijadikan faktor paling pertama. Kedua memang ya, menurut kita beberapa pekerjaan bisa dilakukan secara WFH dengan adanya faktor pandemi itu, itu sih pertimbangannya. Ya memang gara-gara pandemi sih memang.
P	Intinya gara-gara pandemi ya Pak?
N	Nah iya, karena kalo tanpa pandemi kita kayanya agak susah untuk mulai bertransformasi menjadi WFH. Nggak kaya kantor lain yang bisa <i>flexible office</i> ya.
P	Kalo dari segi prosedur kerja yang ada di OJK Pak?
P	Prosedur kerja sekarang lebih mudah, karena memang beberapa prosedur kerja disupport oleh sistem. Tapi juga ada kendala disana, dikendalanya disana ada komunikasi. Jadi selalu ada <i>lag</i> komunikasi, ada jeda komunikasi antara pimpinan dengan rekan kerja dan bawahannya. Karena memang karena hambatan WFH jadi kadang-kadang komunikasinya kurang lancar. Baik <i>texting</i> maupun <i>font</i> kan tidak apa ya, <i>tonenya</i> , mimik wajah dan segala macemnya itukan nggak kelihatan. Walaupun dengan <i>vicon</i> ya, <i>vicon</i> juga kadang-kadang nggak mencerminkan 100% mimik dan <i>gesture</i> tubuhnya
N	Kalo dari sistem administrasinya sendiri kaya absensi itu berubah nggak Pak?



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

P	Absensi itu berubah, dulu kita manual pakai <i>hand-print</i> pakai jari, sekarang kita pake tiket gitu di Smart-HR
N	Kalau jam kerjanya Pak?
P	Kalau WFO itu 7.10 sampai dengan 16, eh dipercepat 30 menit waktu pulang. Selama pandemi itu dipercepat 30 menit Tam, jadi seperti waktu bulan puasa. Tapi kalo WFO <i>flexible time</i> nya masih ada, masih ada waktu 80 menit sampai jam 8.30.
N	Berarti kalau yang WFO itu waktu pulang disesuaikan dengan waktu kedatangan ya Pak?
P	Iya betul, tapi kalau WFH itu tiketnya harus pas di 7.10, karena kalau lewat dari 7.10 itu terlambat jatohnya.
P	Kalau kendala yang dihadapi selama WFH itu apa aja Pak?
N	<p>Kendala hmm, jaringan udah pasti, udah pasti itu jaringan. Jaringan pasti selama pandemi, yang kedua ini sih sebenarnya, bukan kendala dia, sebaran tugasnya itu jadi nggak merata, karena kadang-kadang karena pandemi hmm, beberapa pegawai itu seperti tidak apa ya, tidak kelihatan jadinya.</p> <p>Karena nggak kelihatan jadi nggak diberikan tugas, tapi bukan karena pimpinannya tidak bisa mendeliver, cuma kadang yang lebih kelihatan akan lebih sering dipanggil, itu kendala juga sebenarnya.</p> <p>Ketiga itu komunikasi, tadi yang aku bilang, komunikasi ini jadinya ada <i>lagging</i> ke bawah, ada jeda ke kita hmm, bagaimana caranya atau hal itu sebenarnya nuansanya seperti apa. Jadi kalau lagi rapat kan lebih enak nuansanya kita tau, suasananya kita tau, tapi kadang-kadang kalo gini, gini, gini, atau <i>texting</i> gini, gini, gini, nah itu nggak dapet tuh ini mau kemana sih sebenarnya.</p> <p>Ke empat apa lagi ya kendalanya? udah si itu paling, hmm, ini paling administrasi dokumen, jadi ada beberapa mungkin yang masih di kita walaupun sudah ada sistem yang terkait dengan naskah dinas namanya Sipena, tapi masih ada beberapa dokumen yang masih butuh tanda tangan basah atau tanda tangan virtual lah. Jadi kadang-kadang ya <i>disupport</i> sama temen-temen administrasi tanda tangan <i>virtual</i>, itu mungkin. Sama kendala satu lagi ini, gatau nih masuk ke kendala atau nggak,</p>



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	lokasi WFHnya. Lokasi WFH itu sebenarnya memang lokasi kantor atau memang kita bisa di Bali gitu.
P	Kaya kalau kantornya di Jakarta harus di Jakarta ya Pak?
N	Iya, itu lebih fleksibel lah menurutku itu kendala, semi-semi kendala lah. Kalo kita di Bali kita lebih <i>chill</i> atau di kampung halamannya, seperti itukan. Kalo dikampuskan PJJ pasti di rumah, yang lain boleh pulang kampung dong? Kalo kita di kantor tetep di wilayah itu, istilahnya kalo dipanggil sewaktu-waktu bisa.
P	Bisa datang ke kantor kapanpun ya Pak?
N	Ya
P	Kalau dampak positifnya Pak?
N	Dampak positifnya apa ya? kita semuanya <i>terinfluence</i> teknologi, kan kita ngga bisa bohongin kita ada <i>gap</i> generasi ya? dari <i>baby boomer</i> sampai dengan para milenial-milenial, kalau saya semi milenial. Itu juga akan pengaruh tuh sebenarnya, <i>terinfluence</i> teknologi, <i>terinfluence Zoom</i> . Bapak-bapak itu mungkin tidak familiar dengan segala macam, itu akan <i>terinfluence</i>
P	Mau tidak mau ya Pak?
N	Mau tidak mau, terus kita jadi lebih belajar ini sih sekarang, lebih belajar siap setiap saat kaya Rexona setia setiap saat, karena <i>every time, every moment</i> tiba-tiba ditelepon orang yaudah, tiba-tiba diajak Zoom ya oke. Jadi ngga ada lagi apa ya, ngga ada lagi, mungkin salah satu kendala, nggak ada lagi perbedaan antara waktu hidup secara pribadi dengan waktu hidup secara kantor.
P	<i>Work life ballancenya</i> ya Pak?
N	Iya <i>ballancenya</i> ngga ada, ya walaupun tadi <i>terinfluence</i> segala macam, kita jadi lebih mudah mungkin, ada faktor pendorong sistemnya jadi lebih maju. Itukan dengan begini ya ada beberapa sistem yang bisa di <i>catch up</i> .
P	Kalo di OJK sistem kerja WFH ini bisa diterapin ke semua departemen ngga Pak?
N	Secara prinsip bisa secara prinsip, tapi ada beberapa kasus yang tidak memungkinkan. Jadi misalnya ada orang yang mau mengirim surat tuh kita harus terima. Jadi kita belum punya kanal yang memang semua orang bisa masukin surat kesitu, nanti biar sistem yang pilih. Jadi kalau ada surat masuk dari industri mau



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	<p>ngga mau industri bakal nganterin, terus nanti akan didistribusikan kemana, <i>discan</i> dimasukin lagi, <i>discan</i> dimasukin lagi.</p> <p>Tapikan itu yang memungkinkan belum bisa, yang kedua tadi karena memang ada beberapa dokumen yang perlu ditandatangani secara fisik. Ketiga, secara prinsip ya kalo kaya pengawasan perbankan dan segala macam itu memungkinkan bisa. Tapi kadang temen-temen itu butuh, kalo yang namanya pemeriksaan itu lebih enak kita ngobrol seperti ini, ada yang digali, gesturnya itu kelihatan, mimik wajahnya lebih kelihatan. Sekarang itu temen-temen lebih ke <i>document oriented</i>, ngga ada observasinya itu sih. Secara prinsip bisa tapi kurang dorong lah.</p>
P	Kaya <i>interview</i> kerja ya Pak?
N	Kaya <i>interview</i> kerjakan lebih enak tuh hadap-hadapan ginikan daripada dengan melihat layar atau sekarang ada yang <i>interview</i> kerja itu malah tinggal pertanyaannya yang muncul.
P	Oh iya Pak, saya pernah coba.
N	Iyakan? Ngga ada lagi orangnya gitu, cuma pertanyaannya yang muncul kita tinggal menjawab doang. Itu lebih ngga enak lagi tuh
P	Kalau kebijakan yang berubah selama dilaksanakannya WFH itu apa aja Pak?
N	Kebijakan yang berubah tuh itu tadi, kita bisa absensi pake internet, eh pake <i>Smart-HR</i> . Kemudian kita bisa absensi dari rumah, kita menggunakan sistem untuk prosedur kerjanya, apa lagi yang berubah ya? itu aja si, yang lain ya ngga ada semuanya sama. <i>Deliver</i> tugasnya sama, kemudian tata cara SOPnya sama belum berubah.
P	Kalau dari beban kerja gimana Pak?
N	Beban kerja sebenarnya sama, tapi tadi kaya yang diawal. Karena ada beberapa momen yang terlalu sering kelihatan, jadi itu lagi itu lagi yang sering kena. Bukan karena pimpinan yang tidak bisa mendeliver, tapi kadang-kadang kan kita bisalah kaya Tami pasti akan lebih nyaman dengan teman yang si A, si B, begitu juga dengan pekerjaan, kita bisa nyaman dengan si A si B, bukan kita ngga mau kasih si C, tapi ini bukan porsinya si C nih, tapi ini bukan porsinya si B juga, tapi gue lebih enak sama si B, si B aja deh.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

P	Lebih ke percaya dan nyaman ya Pak?
N	Nah bisa, itu salah satu faktor kendala sih menurutku. Jadi, yang satu jadinya 110, yang satu Cuma 100, <i>so far</i> sih itu.
P	Kalo dari OJK tuh kebijakannya seperti apa sih? Lebih menjurus ke WFH nya itu berjalannya seperti apa?
N	WFH si kalo dari sisi capaian, tahun lalu kita cukup bagus capaian organisasinya. Walaupun kita hampir 60% WFH, jadi dari sisi itu juga sudah cukup mengatakan bahwa kita efektif nih dari segi WFHnya, tidak terdapat gangguan yang cukup signifikanlah yang mengganggu proses, jadi bisa <i>shifting</i> . Sebenarnya OJK kalau pandemi sudah belaku, sebenarnya bisa <i>shifting</i> untuk <i>flexible office</i> . Nah tapi balik lagi nih, tiap generasi itu tantangannya, jadi ada beberapa pimpinan yang <i>baby boomer</i> dia akan lebih nyaman <i>face to face</i> .
P	Lebih nyaman WFO ya Pak?
N	Lebih nyaman WFO daripada WFH, karena masih ada pandangan bahwa kalau di rumah tidak mengerjakan apapun, pandangannya seperti itu. Karena kalau di kantor bisa bilang kalau kita ngga bekerja apapun, tapikan karena kelihatan, seolah-olah kita bekerja walaupun kita ngga mengerjakan apapun.
P	Kalau di OJK kan ada kebijakan 85% WFH ya Pak, kenapa sih memilih untuk 85% melakukan WFH dan 15% WFO?
P	Dulu pertama-tama itu kenapa 15% karena apa ya?
N	Karena peraturan pemerintah itu bukan Pak?
P	Kayanya iyasih, kita relate sama peraturan pemerintah 15% atau 25% ?
N	25% Pak.
P	Nah, kita lebih turun dari itu. Jadi kita mengabsort bahwa menurut kita dengan beberapa dukungan sistem tadi, kita 15% aja walaupun harus WFO, tidak harus semua. Guna apa? Pasti untuk meminimalisir penyebarannya. Kita mau tetep dijaga lah, dan itukan batas maksimum.
N	Ada ngga sih Pak kriteria khusus orang yang harus WFO dan WFH?
P	Ada tuh yang punya komorbid, usia di atas 50 tahun, kemudian ibu hamil dan segala macem yang lebih berpotensi tinggi penyebarannya itu tidak usah WFO. Kemudian



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

	ada juga beberapa level jabatan yang wajib WFO, jadi kalau ada level jabatan di kita itu bioni-1, bioni-2 dan bioni-3 itu wajib masuk. Tapi yang lainnya yang ngga wajib masuk itu tadi, yang usianya di atas 50 tahun, ibu hamil kemudian punya komorbid.
N	Baik Pak saya rasa cukup untuk wawancara kali ini, terima kasih sudah berkenan saya wawancarai Pak.
P	Oke sama-sama Tam.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Nama : Rio Aji Sutrisno (Informan 5)
Jabatan : Pegawai Tata Usaha Pengelolaan Sumber Daya Manusia
Lokasi : Otoritas Jasa Keuangan, Wisma Mulia 2 lantai 21 Gatot Subroto Jakarta Selatan
Waktu : 03 September 2021, 11:43 WIB

P	Assalamualaikum, selamat siang Pak Rio.
N	Walaikumsalam.
P	Iya, perkenalkan nama saya Sri Utami dari Politeknik Negeri Jakarta, sebelumnya saya mengucapkan terima kasih kepada Pak Rio karena sudah berkenan untuk saya wawancarai pada siang hari ini. Saya izin bertanya ya Pak mengenai perbandingan dari WFH dan WFO.
N	Baik, saya jawabnya sesuai sisi saya saja ya, pribadi.
P	Sebelumnya Pak, saya ingin bertanya nih, dari perubahan sistem WFO menjadi WFH inikan pasti ada dasar pertimbangannya, dasarnya apa sih Pak OJK ini memberlakukan sistem kerja WFH?
N	Dasarnya mungkin bisa didalami lagi di bagian kebijakan, tapi kalau setahu saya, salah satu faktornya adalah dikarenakan adanya pandemi ini, sehingga dari DOSM sebagai departemen yang membuat peraturan tentang kepegawaian, menyiapkan sebuah aturan bagaimana supaya pegawai dapat bekerja dengan aman dan terhindar dari risiko-risiko covid.
P	Oke baik, kemudian ada nggak sih Pak perubahan-perubahan yang terjadi dari segi prosedur kerja pada saat setelah dilaksanakannya WFH?
N	Kalau dari perubahan-perubahan, dari prosedur tentunya ada ya. Dimana setiap prosedur kerja diubah menjadi digital mulai dari absensi yang tadinya menggunakan <i>handprint</i> kini menjadi menggunakan aplikasi <i>smartphone</i> , yaitu <i>Smart-HR</i> , dimana kita dapat absensi dan dapat melihat peraturan maupun banyak tentang keSDMan disana. Dimana kita absensi juga dapat dilihat berdasarkan <i>geolocation</i> , jadi ketika kita WFH, kita dapat absensi sesuai dengan lokasi rumah kita, yaitu dimasing-masing

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	alamat. Tetapi apabila kita WFO, kita hanya bisa dapat absensi disekitar lokasi kantor.
P	Oh baik, jadi kalau misalkan kita WFH itu tetap harus di lokasi kantor ya Pak?
N	Kalau WFH di lokasi rumah.
P	Oke baik, kalau untuk jam kerjanya gimana Pak?
N	Kalau dari jam kerjanya yang tadinya kita fleksibel jam 7.10 itu bisa sampai jam 8.30, fleksibel ini masih tetap digunakan untuk yang WFO, tetapi untuk yang WFH jam kerja dimulai jam 7.10. jadi apabila lewat dari jam tersebut, dianggap telat.
P	Baik.
N	Lalu untuk tadi prosedur bekerja, selain absensi kita juga ada perubahan dibagian persuratan. Dimana kita menggunakan Sipena untuk melakukan pencatatan naskah dinas dan juga disposisi tugas dari atasan ke bawahan maupun persuratan lainnya. Lalu selain itu kita juga menggunakan VPN, VPN OJK ini berfungsi untuk membuka situs-situs OJK yang menggunakan jaringan internal supaya bisa digunakan di rumah.
P	Oke baik Pak, saya mau nanya lagi nih Pak, kan kebijakan WFH ini terhitungnya sangat cepat dan dadakan sekali ya Pak, karena adanya virus <i>corona virus</i> , kemudian ada ngga sih Pak dampak-dampak yang Bapak rasakan baik dari segi positif maupun negatif setelah diterapkannya sistem WFH ini?
N	Kalau dampak-dampak positif dan negatif, mungkin dari negatifnya duu ya. Negatifnya pada saat awal itu semua pegawai harus terbiasa dengan teknologi-teknologi dan sistem-sistem yang dibuat supaya bisa lancar dalam melakukan WFH, dalam pemahaman sistem ini juga bermacam-macam karena ada yang langsung menegerti mengani sistem-sistem tersebut, tpi ada juga generasi-generasi yang mungkin sudah 40 tahun ke atas yang sulit untuk beradaptasi dengan teknologi-teknologi tersebut. Sehingga terkadang ada permasalahan seperti tadi Sipena, ketika menuliskan nota dinas, yang mengerti hanya yang muda-muda jadinya yang diserahkan untuk mengerjakannya yang muda-muda. Tetapi semakin kesini, karena sudah berjalan cukup lama, semuanya sudah beradaptasi dan sudah mulai bisa menggunakan teknologi- teknologi yang diberikan oleh OJK untuk mengerjakan tugasnya.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	<p>Lalu selain itu juga adanya kesulitan untuk berkoordinasi pada awalnya, karena semuanya yang tadinya bisa kita tanyakan langsung, atasan kita ada di tempat, kini bisanya hanya melalui Zoom atau melalui WA sehingga tidak bisa cepat dalam berkomunikasi dengan atasan maupun rekan setim. Tapi semakin kesini, semua juga sudah semakin terbiasa, juga semakin <i>aware</i> melihat <i>handphonenya</i> untuk menindak lanjuti segala sesuatu tentang pekerjaan ddengan cepat. Untuk sisi positifnya, sisi positifnya dari segi penghematan sih cukup hemat ya sekarang, yang tadinya OJK sendiri juga banyak perjalanan dinas dan lain-lain, yang mengeluarkan biaya besar hingga mungkin puluhan atau ratusan miliar kalau ditotal, sekarang bisa dilakukan dengan menggunakan Zoom dan media lainnya. Misalnya seperti ada pemeriksaan atau seperti yang belakangan inikan ada proses promosi mutasi, promosi ini dilakukan dengan <i>job opening</i>. Dimana sebelumnya itu apabila kita mau melakukan <i>job opening</i> itu harus mendatangkan langsung orang-orangnya ke Jakarta atau dari Jakarta orang-orang DOSMnya itu dipergikan ke daerah-daerah.</p> <p>Hal itu tentunya cukup memakan banyak anggaran, mulai dari anggaran perjalanan dinas, tiket pesawat maupun hotel. Tetapi pada saat ini semuanya sudah lebih mudah dengan adanya Zoom dan lain-lain, sehingga kalau dinilai itu penghematannya cukup besar dan lebih efektif, karena sebelumnya itu mungkin penyesuaian waktu, penyesuaian tempat itu sangat sulit untuk melakukan <i>job opening</i> dengan jumlah yang sangat banyak. Tetapi dengan adanya Zoom jadi tidak terhambat oleh tempat maupun waktu karena dari tempatnya, bisa dari mana saja, tinggal kita menyediakan Zoom. Saya kira itu yang positifnya dari segi anggaran dan efektifitas bekerja.</p>
P	<p>Baik Pak, untuk selanjutnya saya ingin bertanya nih Pak mengenai kinerja. Jadi atasan ini pasti mengontrolkan Pak kinerja dari pegawainya masing-masing? Kemudian bagaimana caranya pengawasan dari atasan pada saat sebelum dan setelah dilaksanakannya WFH? Apakah ada perubahan yang signifikan Pak dari segi pengawasan?</p>
N	<p>Kalau dari segi pengawasan, kita menggunakan <i>log book</i> untuk mengawasi dari bawahan dan juga dimana atasan itu bisa melihat apa saja sih yang dikerjakan oleh bawahannya? Disitu kita dapat mencantumkan kita itu mulai dari pekerjaan dan juga</p>



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	mengenai <i>update-update</i> dari kesehatan kita. Misalnya, apakah kita pernah keluar ke tempat ramai pada 14 hari terakhir dan lain-lain. Fungsinya untuk memantau pekerjaan, selain memantau pekerjaan juga untuk memantau kesehatan kita, supaya apabila habis bepergian jauh atau apa, tidak langsung ke kantor, ditakutkan akan menyebarkan virus corona. Lalu selain itu juga sering diadankntya pas terutama pas awal-awal itu <i>Zoom meeting</i> yang mewajibkan semuanya untuk ikut pada saat pagi dan sore hari, supaya atasan bisa mengetahui kondisi dan posisi dari tiap pegawainya.
P	Berarti setelah WFH ini atasan lebih <i>aware</i> ya Pak kebawahan ya Pak?
N	Kalau <i>aware</i> iya, tetapi hal ini juga harus timbal balik sih, dari bawahan juga harus lebih <i>aware</i> juga keatasan. jadi walaupun atasannya lupa memberikan tugas atau apa, harus lebih aktif lagi supaya tugas-tugasnya itu tidak terlewatkan.
P	Jadi diharapkan ada komunikasi dua arah yang lebih baik ya Pak?
N	Iya
P	Oke, kemudian dari segi kinerja lagi nih Pak, tadikan kita membicarakan hubungan antara atasan dan bawahan, selanjutnya bagaimana sih hubungan antar pegawai yang terjalin di Otoritas Jasa Keuangan? Menurut Bapak gimana hubungan antar karyawannya?
N	Untuk hubungan antar karyawan saat ini mungkin agak berkurang ya. Jadinya paling yang sering-sering ke kantor itu yang sering ketemu, yang masih berhubungan, yang masih WFO. Tetapi untuk yang lainnya itu mungkin Sebagian malah nggak pernah ketemu sama sekali, misalnya yang beresiko tinggi seperti ibu hamil dan yang lainnya, karena tidak pernah ke kantor jadi yang kalau tidak dalam satu bagian agak kurang komunikasinya, kita nggak tau keadannya, kita nggak tau posisinya atau sedang apa dan juga untuk kegiatan kebersamaan juga berkurang. Dimana kegiatan -kegiatan kebersamaan itu tadinya dilakukan setiap tahun untuk mengeratkan satu sama lain, misanya ke Bali, kemana, sekarang sudah dilarang karena ada pembatasan, dan juga apabila melalui Zoom juga <i>feelnya</i> itu juga kurang untuk kebersamaannya.
P	Oke Pak, kemudian saya ingin bertanya lagi Pak. Mengenai sebaran tugas, kira-kita gimana Pak? Apakah sekarang lebih tidak merata atau seperti apa menurut Pak Rio?



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

N	Kalau sebaran tugas ini tergantung dari tiap atasannya masing-masing ya. Karena ada atasan yang memberikannya dengan merata, ada juga yang atasannya itu memberikan tugas justru kepada orang-orang yang diandalkannya saja, atau yang terlihat saja, atau yang mau saja. Tapi saya rasa hal tersebut ya tidak terbentuk karena corona ini, mungkin dari sebelum corona itu juga komunikasi ini kadang terbentuk karena untuk sebagian pegawai, dia hanya mau memberikan tugas kepada orang yang memang benar-benar dekat sama dia atau yang mudah untuk dimintai tolong.
P	Keudian dari sisi waktu nih Pak, gimana sih? Kayak adakah perbedaan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan atukah lebih efektif atau malah tidak efektif nih Pak dari segi waktunya?
N	Kalau dari segi penyelesaian pekerjaan justru lebih efektif ya, karena apabila kita di kantor juga sebenarnya tidak <i>full</i> bekerja juga, terkadang juga ada hal-hal lain, misalnya kita bercengkrama dengan teman-teman yang lain, mengobrol atau yang lainnya. Tetapi apabila ini dilakukan pada saat ini sih cukup efektif ya pelaksanaannya bisa dilakukan kapan saja, jadi pengerjaannya itu tidak sebatas pada hari dan jam kerja, jadi penyelesaian bisa lebih cepat. Tapi itu juga sisi negatifnya juga bagi keseimbangan pegawai, dimana anatar <i>work life balance</i> juga sudah tidak seimbang lagi. Dimana hari kerja masih mengerjakan sesuatu, lalu pada malam hari masih mengerjakan rapat, malah beberapa juga sampai tengah malam masih Zoom. Ya itu juga sebenarnya harus diatur lebih dalam lagi tentang kebijakannya, supaya lebih baik dalam pelaksanaan tugas.
P	Oke, saya ingin bertanya lagi nih Pak, apakah di OJK ini melaksanakan sistem penilaian kinerja bagi pegawainya Pak?
N	Iya.
P	Kemudian, bagaimana sih Pak kalau saya boleh tau nih tahapan penilaian kinerja di OJK itu?
N	Tahapannya ada tiga ya di OJK untuk penilaian kinerja, mulai dari perencanaan, terus dari evaluasi, lalu ada penilaian. Dari perencanaan kita menuliskan apa saja yang target-target kita di awal, tentang setahun ini target kita kalau misalnya ini tercapai kira-kira nilainya berapa. Lalu untuk evaluasi sendiri di pertengahan tahun



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	kita dapat melakukan perubahan atas perencanaan kita, jadi misalnya ada tugas-tugas baru atau kita pindah bagian dan lain-lain, target kita di awal bisa berubah di tahapan itu. Tahapan terakhir, penilaian, dimana <i>line manager</i> dengan level jabatan Deputi Direktur ke atas dapat menilai bawahan-bawahannya, mulai dari apa yang mereka rencanakan dan realisasinya lalu dinilai.
P	Oke, tadikan Bapak bilang jabatan <i>line manager</i> dapat menilai kinerja dari pegawai nih Pak, kemudian seperti apa sih cara perhitungan kinerja pegawai OJK yang diterapkan Pak?
N	Kalau penilaian kinerja di OJK sebenarnya dari penilaian perdepartemen dahulu ya, mungkin dari departemen apa yang memiliki kinerja terbaik. Semakin baik kinerja departemen tersebut, maka sebaran nilainya itu semakin baik, juga di departemen tersebut. Misal, departemen yang memiliki nilai yang baik maka nilai penilaian kinerja dari pegawainya itu juga banyak yang bagus, misalnya nilainya 4 ke atas. Kalau misalnya yang buruk, lebih banyak yang 3,5 ke bawah, jadi proporsional, tergantung dari kinerja dari departemen, setelah departemennya itu dinilai, nanti diurutkan kembali, <i>diranking</i> kembali di tiap departemen untuk urutan kinerjanya, setelah diurutkan dan dinilai, nanti ada beberapa klasifikasi, yaitu kinerjanya tinggi di atas 3,5 juga 3,5 yang kinerjanya baik dan kinerjanya kurang baik biasanya di 3 ke bawah.
P	Berarti jelas ya Pak dari kriteria nilai yang ada di OJK itu sudah diketahui oleh semua pegawai ya Pak?
N	Iya, kalau untuk kriterianya sendiri, pegawai sudah harus mengetahuinya, bahkan dari pertama masuk pun mereka sudah dijelaskan tentang hal-hal tersebut.
P	Oke Pak, kemudian dari penilaian kinerja tadi nih Pak, apakah Pak Rio ini merasakan dampak dari adanya penilaian kinerja yang berlaku di OJK?
N	Dari penilaian kinerja yang berlaku di OJK ini tentunya memotivasi setiap pegawai agar berkinerja ebih baik lagi. Disini dikarenakan penilaian ini menyangkut terhadap kenaikan gaji tiap tahunnya, lalu bonus tahunan dan juga apabila kita berkinerja baik selama dua tahun berturut-turut, saat kita ingin <i>eligible</i> , kita berpotensi tinggi dalam <i>eligible</i> untuk naik jabatan. <i>Eligible</i> potensi tinggi ini mempersingkat waktu <i>eligible</i>



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	kita misalnya harus 6 tahun untuk naik jabatan, karena kita potensi tinggi bisa jadi 5 tahun saja sudah bisa naik jabatan. Jadi penilaian ini penting untuk menjaga kinerja dari pegawai.
P	Kemudian menurut Pak Rio nih, bagaimana sih kinerja pegawai pada saat sebelum dan sesudah WFH? Apakah terdapat perubahan Pak?
N	<p>Kalau perubahan sendiri, mungkin dari jumlah tugas juga, jumlah tugas juga sebenarnya sama saja ya, cuma dalam pengerjaannya jadi lebih efektif, karena kita bisa menggunakan teknologi dari sistem-sistem yang tadinya itu kita harus manual, kita menggunakan sistem, misalnya persuratan yang tadinya kita harus <i>ngeprint</i> dan lain-lain, kita bisa menggunakan Sipena dan kita bisa melakukan banyak tugas yang tadinya itu cukup sulit, jadi lebih mudah. Salah satunya, <i>job opening</i> di <i>job opening</i> OJK ini sendiri dapat kita lihat bahwa OJK ini malah terdapat peningkatan dari tadinya itu kita ketika promosi hanya berdasarkan eligibilitas lalu rekomendasi dari pimpinan satker masing-masing.</p> <p>Akan tetapi pada saat ini kita bisa melakukan <i>job opening</i>, bahkan dari pandemi yang pertama itu sudah dua kali melakukan <i>job opening</i> dimana kita membuka lowongan dari posisi-posisi kosong di OJK, lalu mereka bisa melamar, lalu mereka akan diseleksi apakah <i>eligible</i> atau tidak, juga dilakukan wawancara pada partisipan tersebut. Dikarenakan saat ini sedang pandemi, jadi kita memaksimalkan penggunaan Zoom untuk melakukan wawancara tersebut, dan ternyata penggunaan Zoom ini cukup efektif ya dengan pengurangan biaya yang tadi saya sebutkan, dimana mereka tidak perlu lagi kita undang kesini, maupun panitia yang wawancara tidak perlu kesana, sehingga meminimalisir biaya-biaya dan beban-beban lainnya. Misalnya beban hotel, beban perjalanan dinas dan lain-lain. Kita cukup menginvestasikan sedikit uang untuk biaya Zoom saja, sementara penghematan yang kita lakukan itu bisa mencapai beberapa ratus juta sampai miliaran rupiah dari hal tersebut. Jadi begitu, terjadi peningkatan kinerja ya seperti yang saya sebutkan tentang <i>job opening</i> tadi, pada saat sebelum pandemi kita promosi itu hanya 100, 200 orang per tahun, tetapi pada saat <i>job opening</i> kemarin karena kita bisa memanfaatkan teknologi tersebut, kita bisa melakukan promosi lebih dari 350 pegawai. Sehingga peningkatan</p>



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	dari kinerja kita pun bisa sampai hampir 2x lipatnya untuk efektifitas dari pengerjaan hal tersebut. Jadi itu merupakan salah satu contoh bahwa kinerja kita itu dapat meningkat dari segi kualitas maupun kuantitas dalam WFH ini, walaupun kita melakukannya di rumah, tetapi dengan teknologi yang ada kita tetap maksimal dan efektif dalam pengerjaan tugas.
P	Oke, jadi menurut Pak Rio <i>job opening</i> itu merupakan salah satu capaian terbaiknya OJK ya Pak pada masa pandemi ini?
N	Oh iya, itu salah satunya. Banyak lagi di bagian lain seperti bagian pelatihan bisa melatih lebih banyak orang dengan Zoom, juga anggaran mereka juga berkurang karena tidak perlu datang ke hotel dan melakukan pemanggilan atau perjalanan dinas, lalu dari segi konsumen, pelayanan konsumen kita bisa melakukan pengecekan data slip melalui <i>whats app</i> dan teknologi lainnya sehingga nasabah tidak perlu datang langsung untuk proses pendaftaran dan lain-lain.
P	Yang terakhir nih Pak, menurut Pak Rio apakah kemungkinannya itu ada nggak sih untuk sistem kerja WFH ini diterapkan secara permanen di OJK? Apakah cocok? Apakah malah tidak cocok nih WFH ini dilaksanakan di OJK?
N	Kalau untuk WFH ini dilakukan di OJK, untuk kedepannya sih masih ada harapan untuk dilakukan. Karena kita lihat sendiri bahwa semua sudah terbiasa menggunakan sistem dan dari kinerja tadi juga kalau menurut saya pribadi cukup meningkat ya dari dilaksanakannya WFH ini. Juga dari segi pegawainya pun juga bisa melakukan kegiatan itu juga pas antara pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah. Mereka juga tidak perlu ada lagi perjalanan dari rumah ke kantor yang menyita waktu, jadi mereka lebih efektif dalam bekerja. Jadi kalau untuk kedepannya apakah ini akan dilanjutkan apa tidak, ada kemungkinan untuk dilanjutkan. Tapi ini kembali lagi ke kebijakan dari OJK di bagian kebijakan, maupun para petinggi-petinggi di OJK apakah mau untuk melanjutkannya atau tidak. Karena kepemimpinan dari masing-masing orang juga berbedab-beda, bisa jadi sebagian orang lebih srek untuk bertemu langsung daripada menyuruhnya itu melalui virtual. Tetapi kalau untuk harapannya sendiri sih cukup besar ya untuk WFH ini bisa dilakukan karena melihat dari perkembangan kerjanya itu tadi.

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

P	Oke, terima kasih banyak Pak Rio. Saya kira cukup untuk wawancaranya pada siang hari ini, terima kasih sudah menyempatkan waktu Bapak Nih untuk saya wawancarai, semoga sehat selalu Pak.
P	Yoo, sama-sama.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta





© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Nama : Rio Aji Sutrisno

Jabatan : Pegawai Tata Usaha Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Lokasi : Otoritas Jasa Keuangan, Wisma Mulia 2 lantai 21 Gatot Subroto Jakarta Selatan

Waktu : 08 September 2021, 13:00 WIB

P	Assalamualaikum Pak Rio, selamat siang.
N	Siang
P	Sebelumnya mohon maaf nih Pak mengganggu waktu Bapak lagi, mohon izin untuk melakukan wawancara kembali mengenai sistem kerja WFH di OJK. Sebelumnya saya mengalami kekurangan data dibagian dampak, apakah bapak berkenan untuk saya wawancarai lebih lanjut mengenai dampak yang dihasilkan dari sistem kerja WFH ini Pak?
N	Silakan.
P	Oke baik, saya ingin bertanya nih Pak, mengenai Pak Rio apa sih dampak yang paling dirasakan secara pribadi mengenai diberlakukannya sistem kerja WFH ini dari pada sistem yang sebelumnya dilakukan secara <i>offline</i> ?
N	Kalau dampak sih lebih ke komunikasi, komunikasinya mungkin lebih ada <i>delay</i> . Kalau sebelumnya kita langsung bisa bertemu sama orang-orangnya, sekarang kita harus melalui WA dan lain-lain, menjadi melalui Zoom dan lain-lain. Lalu dari segi distraksinya juga terdapat distraksi tentunya kalau dilakukan di rumah. Karena seperti yang kita tahu, apabila di kantor itu pekerjaan kita lakukan di tempat yang <i>well prepared</i> . Semuanya disiapkan untuk bekerja, mulai ada printer, ada komputer yang baik, jaringan yang baik dan kondisi yang kondusif. Apabila kita bekerja di rumah tentunya kita juga harus pertama memasang WiFi, yang tadinya itu WiFi tidak menjadi suatu keharusan, saat ini WiFi menjadi suatu keharusan di era WFH. Tentunya itu juga menambah biaya sendiri bagi bulanan kita. Lalu juga ada saat-saat yang kita akan sulit untuk fokus di rumah, mungkin karena terdistraksi pekerjaan rumah, ataupun misalnya yang memiliki bayi, contohnya ketika



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	<p>wawancara, ketika ia memiliki bayi sebagian orang akan memilih untuk wawancaranya dilakukan di rumah, karena mungkin ia seorang Ibu, terus dia diikuti terus sama anaknya sehingga tidak bisa fokus dan lain-lain.</p> <p>Jadi untuk lebih fokus sih mungkin lebih fokus di kantor ya, karena memang semuanya sudah disiapkan untuk bekerja.</p>
P	<p>Kemudian kalau dari segi pengawasannya, apakah atasan itu percaya 100% kepada pegawai dalam melaksanakan sistem kerja WFH ini Pak?</p>
N	<p>Kalau untuk percaya 100% sih menurut saya malah ngga boleh juga ya kita percaya 100%. Karena kitakan ngga tahu dia bekerja gimana disana. Kita juga harus fungsi dari <i>line manager</i> itu untuk memonitor pekerjanya. Ya untungnya di OJK ini juga terdapat beberapa sistem untuk membantu hal tersebut seperti adanya sistem <i>E-Presensi</i>, dimana kita bisa terlihat dimana kita absen, apakah kita dari rumah, apa dari kantor, apa dari tempat lain yang justru tidak diperbolehkan oleh OJK.</p> <p>Lalu selain itu juga ada <i>log book</i> dimana kita juga bisa menuliskan kerjaan kita setiap hari itu apa, supaya atasan kita bisa memonitor, apa saja sih yang dilakukan oleh anak buahnya? Apakah sudah selesai atau belum? Dan mereka kemana aja, dari situ kelihatan monitoring dari sisi Kesehatan maupun pekerjaan, lalu apabila masih kurang bisa juga dilihat dari SIPENA, kita dapat melihat siapa yang membuat naskah dinasnya, naskah dinas sudah sampai mana, ada revisi dari mana, itu juga bisa dilihat.</p> <p>Lalu apabila masih kurang juga, ya kita juga ada komunikasi. Komunikasi ini seperti yang kita tahu bisa melalui WhatsApp maupun Zoom apabila kita masih kurang. Kita bisa aja kan lewat zoom itu kelihatan, dia itu sedang apa, apakah dia menggunakan pakaian kantor, apakah dia di luar, apakah dia dimana? Itu salah satu fungsi <i>monitoring</i> dari <i>line manager</i> terhadap bawahannya.</p>
P	<p>Kemudian kalau semisal nih Pak, ternyata ada pegawai yang tidak melakukan WFH di area rumah, itu akan berdampak seperti apa ya Pak kalau boleh tau?</p>
N	<p>Kalau WFH tidak dilakukan di area rumah ya tentunya hal tersebut harus izin dulu terhadap <i>line managernya</i>, apabila diizinkan. Apabila belum diizinkan yah al tersebut bisa menjadi pelanggaran bagi pegawai tersebut. Kita sendiri juga ada sistem</p>



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	pengaduan pelanggaran, apabila ada pelanggaran-pelanggaran tersebut bisa saja dari segi atasan langsungnya atau temannya bisa mengadukan kepada pegawai-pegawai tersebut.
P	Oke baik, saya rasa cukup Pak untuk wawancara pada hari ini. Terima kasih banyak atas bantuan yang Pak Rio berikan, semoga sehat selalu Pak, selamat siang.
N	Siang.





© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Nama : Rio Aji Sutrisno

Jabatan : Pegawai Tata Usaha Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Lokasi : Otoritas Jasa Keuangan, Wisma Mulia 2 lantai 21 Gatot Subroto Jakarta Selatan

Waktu : 23 September 2021, 12:46 WIB

P	Assalamualaikum Pak Rio, selamat siang mohon maaf mengganggu waktu Bapak Kembali. Mohon izin Pak apakah Bapak berkenan untuk saya wawancarai mengenai promosi jabatan?
N	Baik tapi ini lebih ke pendapat pribadi ya
P	Baik pak, yang pertama saya mau bertanya nih Pak. Bagaimana sih sistem promosi yang diterapkan di OJK Pak?
N	Sistem promosi yang diterapkan di OJK sendiri dasarnya adalah kebutuhan dari organisasi, kebutuhan dari organisasi itu terdiri dari posisi-posisi lowing atas jabatan-jabatan tertentu sehingga perlu dipenuhi. Pemenuhan ini bisa melalui eksternal dan internal. Kalau eksternal dengan rekrutmen, kalau internal kita lakukan promosi. Promosi sendiri ada dua jenis, pertama adalah promosi regular, dimana persyaratan-persyaratannya sudah ditentukan oleh peraturan mulai dari masa dinas, pendidikan dan lain-lain. Lalu ada juga promosi potensi tinggi, promosi potensi tinggi ini dipengaruhi oleh nilai kinerja dari pegawai itu sendiri, apabila nilai itu sudah di atas dari ambang potensi tinggi maka pegawai tersebut bisa promosi lebih cepat dari promosi regular.
P	Jadi kalau missal promosi yang potensi tinggi itu untuk pegawai yang memiliki nilai kinerja yang lebih tinggi ya Pak?
N	Iya
P	Bapak, kemudian kalau dasar-dasar dari promosi pegawai yang ada di OJK itu apa ya Pak?
N	Dasar-dasarnya seperti yang sudah kamu pegang ya peraturan-peraturannya seperti, dasar disini maksudnya dasar dia akan bisa promosi atau gimana ya?



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

P	Iya Pak, dasar kenapa pegawai tersebut bisa melakukan promosi
N	Oh, intinya kalau mengapa pegawai itu bisa dilaksanakan promosi ya lebih karena dia itu eligible. <i>Eligible</i> disini adalah berarti itu dia memenuhi syarat untuk promosi mulai dari segi pendidikannya, level kinerjanya, masa dinas, dan lain-lain. Jadi ketika mereka sudah eligible dan pada saat itu organisasi membutuhkan jabatan-jabatan tertentu yang saat ini masih kosong, maka bisa jadi akan ada promosi untuk memenuhi jabatan-jabatan tersebut supaya proses organisasi dapat berjalan dengan lancar.
P	Kemudian untuk syaratnya nih Pak, ada nggak sih syarat-syarat yang ditetapkan OJK kepada pegawai yang akan melaksanakan promosi?
N	Syarat-syarat khusus itu ya seperti yang tadi saya ucapkan, ya dia itu sudah bagus belum level kinerjanya, memenuhi syarat nggak? Soalnya setiap level-level jabatan sendiri persyaratannya itu berbeda, mulai dari masa dinas seperti dari staf ke kasubbag itu minimal 6 tahun, tapi kalau dia potensi tinggi dia minimal 5 tahun sudah bisa promosi. Lalu juga dari pendidikan misalnya dari pegawai tata usaha ke staf itu dia minimal sudah harus S1 baru bisa naik jabatan ke staf dan lain-lain.
P	Kalau tujuan dari promosi OJK ini melaksanakan promosi kepada pegawai, selain untuk mengisi posisi yang kosong itu apa Pak?
N	Tujuan dari promosi ya yang utama itu, untuk memenuhi posisi-posisi kosong yang hal itu penting bagi organisasi. Kebutuhan organisasi, apabila dia jabatan-jabatan itu kiranya tidak diisi ya bisa mempengaruhi kinerja dari organisasi sendiri. Oleh karena itu ya maka dilakukan promosi. Selain itu ya seperti yang tadi dibilang bahwa ada potensi tinggi, potensi tinggi itu dilihat dari kinerja pegawai. Jadi secara tidak langsung pegawai akan termotivasi untuk melakukan kinerja yang lebih baik supaya mereka dapat promosi dengan lebih cepat.
P	Baik, kemudian untuk prosedur pelaksanaan promosi itu sendiri seperti apa Pak?
N	Prosedur pelaksanaan promosi itu sendiri? Proses promosi kurang lebih penetapan lowongan jabatan, proses seleksi administrasi, seleksi kompetensi dan penetapan promosi.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	<p>Penetapan lowongan jabatan ini juga dilakukan oleh SDM untuk melihat jabatan mana saja yang lowong, bukan hanya lowong saja tapi jabatan mana saja yang <i>urgent</i> untuk segera dipenuhi. Lalu ada seleksi administrasi, yang tadi mengenai eligibilitas dari tiap pegawai mulai dari masa dinas dan lain-lain, seleksi kompetensi melalui konsultan maupun juga melalui wawancara dari orang-orang, bisa melalui <i>group discussion</i> dan lain-lain. Lalu setelah semua itu lolos, maka akan dilakukan penetapan promosi.</p>
P	<p>Kemudian ada nggak sih Pak, inikan masih masa corona nih Pak dan di OJK ini ada WFH dan WFOnya. Ada nggak sih perubahan dari prosedur pelaksanaan promosi pada tahun 2019 sebelum covid dan 2020 sesudah covid?</p>
N	<p>Kalau perubahan sih cukup terlihat ya, dimana pada saat sebelumnya itu pemenuhan lebih banyak ke seleksi administrasi juga lebih banyak ke rekomendasi dari pimpinan satker. Apabila sekarang, kita mulai menggunakan sistem <i>job opening</i> mulai rutin digunakan untuk promosi yang rutin dilakukan di OJK. <i>Job opening</i> ini sendiri dapat berjalan dengan baik pada saat pandemi ini, karena prosedur yang dilakukannya pun menjadi lebih mudah ya. Sebelumnya itu kita hanya bisa promosi itu misalnya untuk wawancara, wawancara kita harus menyediakan ruangan, tempat, bisa jadi orang yang di daerah kita harus antarkan ke Jakarta, jadi ada uang tiket dan lain-lain, hotel dan lain-lain, sehingga hal itu untuk dilakukan secara skala besar. Pada saat ini kita menggunakan <i>job opening</i> melalui sistem virtual, kita menyeleksi dan lain-lain juga untuk ruangan wawancara sendiri pun cukup hanya ruangan <i>zoom</i> yang kita berikan kepada beberapa PIC, ini cukup efisien ya sehingga tidak banyak dana yang keluar, juga efektif jadi orang-orangnya ini jadi lebih banyak yang ikut dalam <i>job opening</i> ini. Karena ruangan <i>zoom</i> bisa lebih banyak, lebih mudah, dan juga <i>job opening</i> ini juga bisa dilakukan skala besar ya.</p> <p>Sebelumnya di tahun-tahun sebelum pandemi ada <i>job opening</i>, tapi karena sistem <i>job opening</i> ini cukup rumit, <i>job opening</i> ini dilakukan pada satu bidang saja, pada saat itu pada bidang manajemen strategis saja.</p> <p>Tapi ketika sekarang, di era pandemi ini <i>job opening</i> dapat dilakukan untuk semua bidang bahkan di kantor OJK di daerah juga bisa mengikutinya. Dengan adanya</p>



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	sistem <i>online</i> ini juga meningkatkan kinerja tentunya bagi DOSM dalam melakukan promoasi. Hal itu juga terlihat dari jumlah pengisian lowongan jabatan yang tadinya itu hanya berapa, meningkat pada tahun 2020 dan 2021 ini.
P	Tadikan disebutkan bahwa pada tahun 2019 tidak dilaksanakan <i>job opening</i> dan pada tahun 2020 dilaksanakan <i>job opening</i> ya Pak, itukan tadi juga disebutkan bahwa pegawai yang menerima promosi meningkat karena ada <i>job opening</i> . Sebenarnya faktor apa saja sih Pak yang menyebabkan promosi itu meningkat selain diadakannya <i>job opening</i> Pak?
N	Promosi itu meningkat karena adanya lowongan jabatan yang pertama, karena OJK ini sendiri juga baru didirikannya termasuk masih organisasi yang muda, apa lagi juga OJK ini baru aktifnya mungkin dari tahun 2015, sehingga pada tahun 2020 dan 2021 ini terjadi lonjakan pegawai yang <i>eligible</i> , pegawai yang bisa naik jabatan. Selain itu juga posisi-posisi kosong yang sebelumnya dipenuhi itukan juga belum maksimal ya pada saat sebelumnya. Pada saat ini ketika banyak pegawai yang <i>eligible</i> maka banyak pula potensi untuk mengisi jabatan-jabatan tersebut, sehingga itu juga menjadi salah satu faktor pendorong mengapa jumlah pegawai promosi di tahun 2020 dan 2021 ini lebih banyak.
P	Baik Pak, jadi tahun 2020 ini promosi yang dilakukan lebih meningkat ya Pak karena adanya <i>job opening</i> ?
N	Iya, promosinya cukup meningkat karena adanya kemudahan dari <i>job opening</i> itu sendiri sih yang dilakukan pada saat pandemi ini menggunakan teknologi terutama teknologi virtual <i>zoom</i> dan lain-lain, sehingga kita bisa melakukan pemenuhan ke lebih banyak lowongan jabatan.
P	Kemudian apakah pada tahun 2019 itu lowongan kerja yang ada di OJK itu belum terpenuhi secara menyeluruh Pak?
N	Untuk 2019 mereka ya tidak secara menyeluruh ya, tapi nanti dilihat lagi datanya. Kalau di tahun 2019 sendiri yang diisi itu juga terbatas, apa lagi pegawai yang <i>eligible</i> pun terbatas, tidak semua lowongan terpenuhi. Jadi pada saat 2019 itu bisa jadi lowongan jabatannya lebih banyak dari pada jumlah orang yang <i>eligible</i> untuk naik, sementara pada tahun 2020 selain banyak kekosongan, pegawai yang <i>eligible</i> pun



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	lebih banyak. Sehingga dapat terpenuhi melalui mekanisme <i>job opening</i> , ditambah lagi karena proses <i>job opening</i> itu juga dapat dilakukan secara masal karena adanya teknologi <i>zoom</i> dan lain-lain sehingga pemenuhannya pun lebih banyak dari pada tahun-tahun sebelumnya.
P	Mengenai promosi di OJK, apakah dilakukan secara rutin Pak?
N	Menurut peraturannya, promosi di OJK itu dilakukan secara rutin minimal satu kali dalam setahun, tapi bisa juga lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi. Untuk promosi itu juga wajib untuk diketahui oleh seluruh pegawai sesuai dengan peraturan yang ada di OJK.
P	Oke baik Pak, terima kasih banyak Pak Rio atas waktu yang telah diberikan kepada saya, mohon maaf nih ya Pak kalau saya mengganggu terus.
N	Ya nggak apa-apa, semoga lulus ya.
P	Iya, aamiin Pak. Assalamualaikum
N	Walaikumsalam wr.wb.

POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA



Lampiran 3 Curriculum Vitae



SRI UTAMI

Bekasi, July 12, 1997

97srutami@gmail.com

0895334728782

linkedin.com/in/sri-utami-40508921b

Kincan Raya Street, Jatibening, Bekasi

SKILLS & COMPETENCIES

SOFTSKILL

- Leadership
Interpersonal Skill
Negotiation Skill
Teaching Techniques
Adaptability
Teamwork and Individual
Time Management

HARDSKILL

- Administration
Filing
Mail Handling
Microsoft Word
Microsoft Excel
Microsoft Powerpoint
Video & Photo Editing

CERTIFICATION

TAX BREVET A&B

IAI (2021)

MAIL HANDLING

BNSP (2019-2021)

FILING

BNSP (2019-2021)

EDUCATION

JAKARTA STATE POLYTECHNIC

D-4 Business Administration
(2017-2021)

WORK EXPERIENCE

FINUSOLPRIMA FARMA INTERNASIONAL INC.

QC Inspector (Jun 2016-Jan 2017)

- Inspecting the hemodialysis production process from raw materials to finished products
Performing the analysis process using titrimetric analysis and measuring the acidity of the product in accordance with the applicable SOP until the product is packaged.
Make daily reports and analysis of product manufacture

INTERNSHIP

OTORITAS JASA KEUANGAN

Department of Organization and Human Resources
(Okt 2020-Nov 2020)

- Carry out administrative functions in the implementation of employee development
Prepare employee training calendar
Supervise and carry out administration in employee training

NUTRIFOOD INDONESIA INC.

Research and Development Department
(Aug 2015-Dec 2015)

- Analyze physical and organoleptic substitute raw materials
Perform product analysis by organoleptic method
Learn about the stages of making a new product

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

TRAINING

- **7 Habits of Highly Effective People**
(November 2020)
- **Jakarta State Polytechnic Entrepreneurial Student Program**
(Desember 2019)

LANGUAGE

- Bahasa (active)
- English (passive)

PART TIME

EMERALD PRIVATE

Math Tutor (Feb 2020-Sep 2020)

- Teaching math subjects
- Doing a review by giving exam questions
- Conduct consultation sessions with students and parents

FREELANCE

CV ANEKA

Administration (Aug 2018-Sep 2020)

- Carry out the sales administration process
- Carry out the process of managing and disbursing SKBDN and discounts
- Record employee absenteeism and carry out the payroll process

ORGANIZATION

- Staff of Public Relation, Publication and Documentation Division of "Business Festival 2018"
- Head of the Public Relations, Publication and Documentation Divisions of the Seminar "Investment for Millennials 2018"
- Head of Fundraising & Consume Division of Makrab "Masinis Terapan 2018"