

Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sucofindo (Persero) Medan

Mery Sulianty H. Sitanggang
Politeknik Mandiri Bina Prestasi

ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh sebuah organisasi atau individu sesuai dengan target dari perusahaan. *Covid-19* adalah penyakit menular yang terjadi melalui sentuhan fisik maupun udara dan saat ini sedang menjadi pandemi di seluruh dunia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pandemi *Covid-19* terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Sucofindo (Persero) Medan. Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dan dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu melalui wawancara, observasi dan studi kepustakaan, sedangkan teknik analisis data menggunakan metode deskripsi. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan dalam bekerja selama pandemi *Covid-19*. Namun perusahaan tetap berjalan dengan menerapkan protokol kesehatan di lingkungan kerja maupun sistem kerja WFH (*work from home*).

Kata Kunci : *kinerja, karyawan, covid-19*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Sehingga pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik itu orang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alam sehingga mempengaruhi apa-apa saja yang ada di sekitarnya.

Indonesia masih berjuang melawan *virus Corona* hingga saat ini, dimana pada akhir tahun Desember 2019, dunia dikejutkan dengan ancaman wabah penyakit baru dengan istilah *virus Corona* atau *Covid-19* dengan jenis virus yang berbahaya. Wabah *Covid-19* adalah sejenis penyakit yang menular dengan cepat melalui barang atau udara. *Covid-19* merupakan suatu penyakit mematikan, yang dapat membunuh manusia secara cepat dan *instant*. Penyakit ini pertama kali diidentifikasi di kota Wuhan, Cina pada Desember 2019.

Berbagai Negara kemudian mulai menerapkan protokol *Covid-19* sesuai dengan anjuran WHO atau organisasi kesehatan dunia, mulai dari cuci tangan, tidak berkumpul/melakukan pertemuan, menjaga jarak, membatasi ke luar rumah, bahkan dilakukan isolasi mulai isolasi mandiri perorangan,

komunitas, bahkan seluruh kota, mulai dari Perbatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sampai *lock down*. Sebagai akibatnya banyak kantor baik pemerintah maupun swasta yang kemudian menerapkan sistem bekerja dari rumah (*Working From Home/WFH*) dalam upaya pencegahan *Covid-19*. Meskipun begitu, nyatanya *Covid-19* belum juga hilang tentu karyawan merasa cemas, namun apabila seluruh kegiatan dibatasi bukan tidak mungkin, perekonomian nasional akan terus menurun. Maka dari itu pemerintah mengeluarkan bentuk perubahan baru yang disebut *new normal* yang tetap menjalankan aktivitas normal tetapi harus menerapkan protokol kesehatan termasuk penerapan SOP protokol kesehatan di kantor agar tetap bekerja dengan aman.

Sejak adanya *Covid-19* tentu mempengaruhi kinerja kerja karyawan khususnya pada PT Superintending Company Of Indonesia (Persero) Medan, didalam perusahaan baik instansi maupun swasta pasti memiliki peraturan, pedoman, atau acuan yang dibuat suatu perusahaan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab masing-masing karyawan, seluruh karyawan dalam perusahaan saling berinteraksi, membantu dan bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan bisnis.

Tempat kerja adalah sebagai tempat interaksi dan berkumpulnya orang yang menjadi faktor risiko penularan *Covid-19*. Didalam bekerja terdapat aktivitas-aktivitas yang wajib dilakukan karena mengandung risiko tinggi dan berdampak pada kerugian perusahaan, aktivitas itu harus dikerjakan dalam situasi apapun.

Untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan kinerja karyawan harus benar-benar diperhatikan dimana kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan dan dicapai oleh sebuah organisasi atau individu sesuai target dari perusahaan tersebut, kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kesuksesan dari perusahaan bisa dilihat dari pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntun agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

PT Superintending Company Of Indonesia (Persero) Medan selalu menerapkan protokol kesehatan selama bekerja, dimana sebelum melakukan aktivitas pekerjaan harus melewati beberapa tahapan supaya dapat mencegah penularan virus *Covid-19* seperti, pengecekan suhu badan sebelum masuk ke ruangan, mencuci tangan dengan sabun, menjaga jarak, selalu menggunakan masker dan handsanitizer. PT Superintending Company Of Indonesia (Persero) Medan sebelum masa pandemi *Covid-19* kinerja karyawan terlihat meningkat dan efektif, akan tetapi dengan adanya pandemi *Covid-19* kini mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dari segi kecepatan bekerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana Pengaruh Pandemi *Covid-19* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Superintending Company Of Indonesia (Persero) Medan”.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk Mengetahui Pengaruh Pandemi *Covid-19* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Superintending Company Of Indonesia (Persero) Medan”.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dan objek dalam penelitian sangatlah penting dikarenakan subjek penelitian tidak dapat eksis tanpa adanya objek penelitian dan begitu pula sebaliknya, hal ini berarti subjek dan objek penelitian sangat berhubungan dan dapat berpengaruh satu dengan yang lain.

Menurut Sujarweni (2018:24) “subjek penelitian adalah orang, tempat, atau benda yang diamati dalam rangka sebagai sasaran”. Adapun subjek dalam penelitian ini yaitu PT Superintending Company Of Indonesia (Persero) Medan.

Menurut Sujarweni (2018:24) “objek penelitian adalah pokok persoalan yang hendak diteliti untuk mendapat data secara lebih terarah”. Dalam hal ini adapun objek penelitian ini yaitu pengaruh pandemi *Covid-19* terhadap kinerja karyawan.

2.2. Waktu dan Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT Sucofindo (Persero) Medan, yang berlokasi di Jalan Gatot Subroto Km 5,5 No. 105 Medan dan waktu pelaksanaan penelitian pada akhir bulan Agustus hingga bulan September 2021 secara bertahap melalui media sosial (*whatsapp*) dikarenakan pandemi *Covid-19*.

2.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data merupakan bagian penting dalam sebuah penelitian karena melalui data yang diperoleh akan menghasilkan informasi yang dibutuhkan selama melakukan penelitian. Kebenaran data akan mempengaruhi hasil penelitian yang dilakukan. Jika data itu benar maka hasil akhir informasi benar jika data itu salah maka hasil akhir informasi yang didapat akan salah juga.

Jenis data

Menurut Sujarweni (2018:113) berdasarkan sifatnya jenis-jenis data yaitu :

- a. Data kualitatif adalah data bukan angka namun diangkakan, misalnya : kuesioner pernyataan tentang kualitas pelayanan sebuah rumah sakit, gaya kepemimpinan.
- b. Data kuantitatif adalah data yang terbentuk angka, misalnya : harga saham, profitabilitas, aktiva, hutang.

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan penulis adalah data kualitatif.

Sumber data

Penelitian ini menggunakan sumber data yang diperoleh untuk menyusun Tugas Akhir ini, yaitu sebagai berikut :

a. Data primer

Menurut Sujarweni (2018:144) “data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara penelitian dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data”.

b. Data sekunder

Menurut Sujarweni (2018:144) “data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diperoleh lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data”.

Dalam ini, sumber data yang digunakan penulis adalah data primer dan sekunder, karena dimana penulis langsung melakukan pengambilan data untuk kelengkapan penelitian.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sujarweni (2018:118) “teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian”. Dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini peneliti memerlukan data-data atau keterangan-keterangan yang berhubungan dengan judul penelitian.

Adapun metode yang dilakukan peneliti dalam penelitian tugas akhir adalah :

a. Wawancara

Menurut Sujarweni (2018:118) wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Jenis wawancara ada 2 (dua) yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur, wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti informasi apa yang akan diperoleh, dan wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

b. Observasi

Menurut Sujarweni (2018:120) menyatakan “observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian”.

c. Studi kepustakaan

Menurut Nazir (2013:93) teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan, metode penelitian kepustakaan dengan kata lain adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi objek penelitian yang dapat diperoleh peneliti melalui buku-buku, jurnal, internet dan sumber-sumber lainnya.

2.5. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan peneliti dalam penyusunan Tugas Akhir ini adalah metode deskripsi. Menurut Sugiyono (2016:8) “metode deskripsi digunakan untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variable atau lebih (variable yang berdiri sendiri atau variable bebas) tanpa membuat perbandingan variable itu sendiri dan mencari hubungan variable lain”. Dengan kata lain yaitu memperjelas rinci dan data yang akan diperoleh sehingga bisa menggambarkan lebih jelas mengenai pengaruh pandemi *Covid-19* terhadap kinerja karyawan pada PT Superintending Company Of Indonesia (Persero) Medan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Kinerja karyawan pada PT Sucofindo (Persero) Medan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan dan dicapai oleh sebuah organisasi atau individu sesuai target dari perusahaan tersebut, kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja dari karyawan PT SUCOFINDO (Persero) Medan belum dapat dikatakan benar-benar baik, hal ini disebabkan karena banyak kendala dalam bekerja contohnya seperti pada saat ini Indonesia sedang diguncang oleh pandemi *Covid-19* hal tersebut tentu sangat berpengaruh besar dalam proses bekerja.

4.1.2 Kriteria kinerja PT Sucofindo (Persero) Medan

4.1.3

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Adapun kriteria kinerja pada PT SUCOFINDO (Persero) Medan sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja (*quantity of work*)

Kuantitas kerja yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan, jika jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan semakin banyak, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan terhadap target atau sasaran perusahaan. Seperti pada PT SUCOFINDO (Persero) Medan dimana karyawan sudah bekerja dengan efisien dan efektif dalam pencapaian target yang diharapkan perusahaan.

Pengaruh pada saat pandemi *Covid-19* peneliti telah meneliti bahwa kuantitas kerja karyawan yang berkurang dikarenakan karyawan harus menerapkan protokol kesehatan saat bekerja bahkan pemimpin melakukan kebijakan untuk menerapkan sistem kerja WFH (*work from home*).

2. Kualitas kerja (*quality of work*)

Kualitas kerja yaitu suatu hasil yang dapat diukur dan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ketentuan dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan. Sesuai yang peneliti teliti pada PT SUCOFINDO (Persero) Medan memiliki karyawan yang kualitas kerjanya termasuk kedalam kategori baik dimana karyawan pada PT SUCOFINDO

(Persero) Medan pada dasarnya sudah memiliki kualitas kerja yang baik yang tercipta dari pendidikan dan pengalaman kerja sehingga memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sementara pengaruh saat pandemi *Covid-19* ini kualitas karyawan pada PT SUCOFINDO (Persero) Medan berkurang/tidak efektif hal itu dapat dilihat dari sistem kerja tidak maksimal akan mempengaruhi hasil dan waktu yang dilakukan/dikerjakan dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Kerja sama (*cooperation*)

Yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi demi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, seperti yang peneliti teliti pada PT SUCOFINDO (Persero) Medan para karyawan bekerja dengan saling membantu sehingga mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, namun sejak adanya pandemi *Covid-19* berpengaruh terhadap kerja sama antar karyawan, dimana kerja sama yang semakin berkurang karyawan harus menerapkan protokol kesehatan dan bahkan disaat sistem kerja WFH (*work from home*) diterapkan sangat membatasi karyawan dalam berkomunikasi antar karyawan maupun pimpinan perusahaan.

4.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Sucofindo (Persero) Medan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT SUCOFINDO (Persero) Medan adalah :

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
Karyawan yang memiliki kemampuan dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya, kepribadian yang baik dan minat kerja yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya dan pendidikannya. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja yang dimiliki oleh karyawan PT SUCOFINDO (Persero) Medan sebelum pandemi *Covid-19* sudah cukup memuaskan dimana karyawan dapat bekerja lebih cepat dan leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.

- Sementara pengaruh pandemi *Covid-19* terhadap kemampuan, kepribadian dan minat kerja karyawan pada PT Sucofindo (Persero) Medan dalam bekerja menurun, kecepatan bekerja sangat kurang, karyawan lebih dipaksa untuk berhati-hati dalam bekerja serta harus mengikuti protokol perusahaan maupun pemerintahan, hal ini menghabiskan banyak waktu dalam bekerja bagi karyawan PT SUCOFINDO (Persero) Medan.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seorang atas tugas yang diberikan kepadanya. Kejelasan dan penerimaan atas pengertian karyawan terhadap pekerjaannya pada PT SUCOFINDO (Persero) Medan sudah dimengerti dan menerima atas tugas yang dibebankan kepadanya.
 - c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Dengan adanya motivasi akan membantu karyawan pada PT SUCOFINDO (Persero) Medan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun pengaruh pandemi *Covid-19* terhadap motivasi karyawan dalam bekerja berkurang, hal ini dikarenakan karyawan dan perusahaan lebih mementingkan kesehatan yang harus dijaga.
 - d. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai, dalam PT SUCOFINDO (Persero) Medan keterampilan karyawan sudah baik dimana karyawan sangat memiliki etika, komunikasi yang baik dan kerja sama yang baik. Namun pengaruh pandemi *Covid-19* terhadap kompetensi karyawan menurun karena terkendala oleh pandemi *Covid-19* yang harus mematuhi protokol kesehatan.
 - e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan. Fasilitas kerja pada PT SUCOFINDO (Persero) Medan yang dilihat oleh peneliti sudah baik dan lengkap sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja.
 - f. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif, budaya kerja pada PT SUCOFINDO (Persero) Medan sebelum

pandemi *Covid-19* baik namun sejak adanya pandemi *Covid-19* mempengaruhi budaya kerja, dimana budaya kerja yang menurun karena karyawan maupun perusahaan lebih fokus dan mementingkan kesehatan.

- g. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja, kepemimpinan pada PT SUCOFINDO (Persero) Medan sudah cukup baik dalam mengarahkan karyawan pada saat bekerja.
- h. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai, disiplin kerja pada PT SUCOFINDO (Persero) Medan belum bisa dikatakan benar-benar baik karena peneliti melihat masih ada karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja.

4.1.5 Penilaian kinerja karyawan PT Sucofindo (Persero) Medan

Pekerjaan seseorang tidak akan tampak hasilnya jika tidak dilakukan suatu penilaian. Artinya perlu adanya usaha untuk menilai hasil atas perilaku kerja karyawan, sehingga dapat diketahui apakah karyawan sudah melakukan pekerjaan secara baik dan benar atau belum, pada PT SUCOFINDO (Persero) Medan peneliti telah meneliti bahwa penilaian kinerja karyawan masih belum efektif dimana peneliti bisa melihat berdasarkan kemampuan kerja sama, tingkat disiplin karyawan yang masih kurang. Pengaruh *Covid-19* kerja sama antar karyawan menurun karena karyawan memiliki kendala dalam penerapan protokol kesehatan di lingkungan kerja dan disiplin karyawan yang masih kurang dalam bekerja.

4.1.6 Faktor-faktor penilaian kinerja karyawan PT Sucofindo (Persero) Medan

Tercapainya suatu kinerja seseorang atau pekerja karena adanya upaya dan tindakan yang dihasilkan, upaya tersebut berupa hasil (kinerja) yang dicapai oleh pekerja, faktor tersebut berupa :

1. Hasil kerja

Yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Agar kinerja karyawan bisa mencapai performa terbaik, maka diperlukan penilaian dari hasil kerja karyawan. Pada PT SUCOFINDO (Persero) Medan peneliti telah meneliti bahwa hasil

kerja sangat berpengaruh dalam penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan karyawan dalam bekerja dan bagaimana perkembangan karyawan selama bekerja namun pengaruh *Covid-19* hasil kerja karyawan tidak seperti dulu lagi dikarenakan keadaan yang mempengaruhi pekerja terlihat dari sistem kerja karyawan yang berubah yang mempengaruhi hasil kerja menjadi menurun.

2. Perilaku

Yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikapnya, dan perilaku baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan. Peneliti telah meneliti perilaku pada karyawan PT SUCOFINDO (Persero) Medan sebelum *Covid-19* dikatakan bagus karena para karyawan sangat ramah kepada tamu juga para anak PKL serta sesama para karyawan sehingga menciptakan kesan yang baik dan kesan kekeluargaan dalam perusahaan, sementara pengaruh pandemi ini penilaian dalam bentuk perilaku sangat susah untuk dinilai dikarenakan keadaan yang memaksa untuk mematuhi protokol kesehatan dan bahkan karyawan lebih banyak menghabiskan waktu di rumah karena penerapan sistem kerja WFH.

3. Atribut dan kompetensi

Yaitu kemahiran dan pengawasan karyawan sesuai tuntutan, jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahlian, seperti kepemimpinan, inisiatif dan komitmen. Pada PT SUCOFINDO (Persero) Medan peneliti telah meneliti keahlian karyawan dapat dikatakan sesuai dengan jabatannya dalam melaksanakan pekerjaan dan pengalaman karyawan yang menentukan atribut karyawan sehingga dapat melakukan kompetensi terhadap karyawan lain, namun pengaruh pandemi karyawan tidak bisa seperti biasa dalam menunjukkan kompetensinya masing-masing dikarenakan keadaan yang mengharuskan mematuhi protokol kesehatan di lingkungan kerja hal ini memperlambat karyawan dalam bekerja.

4. Komparatif

Yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa besar omset penjualan

selama satu bulan. Perbandingan yang dilakukan pada hasil kinerja karyawan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar usaha karyawan dalam mendapatkan target serta mencapai tujuan perusahaan. Pada PT SUCOFINDO (Persero) Medan peneliti telah meneliti perbandingan hasil kerja karyawan lebih baik sebelum pandemi *Covid-19* dari pada saat pandemi *Covid-19*, hal ini terlihat dari pengaruh keadaan lingkungan kerja selama pandemi ini berpengaruh bagi hasil kerja karyawan dimana karyawan tidak bisa melakukan aktivitas seperti biasanya dan harus mengikuti protokol perusahaan serta protokol pemerintah untuk memutus mata rantai *Covid-19*.

4.1.7 Tujuan penilaian kinerja PT Sucofindo (Persero) Medan

Tujuan terlaksananya penilaian kinerja pada PT SUCOFINDO (Persero) Medan sesuai yang peneliti teliti sebagai acuan untuk memperbaiki kualitas pekerjaan dan menentukan kompensasi, struktur upah, kenaikan gaji, bonus serta promosi kepada karyawan, hal ini dilakukan juga untuk mengetahui kemampuan dalam pencapaian serta pertumbuhan seseorang karyawan dalam perusahaan.

4.1.8 Indikator penilaian kinerja PT Sucofindo (Persero) Medan

Indikator kinerja karyawan adalah alat yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini peneliti memakai indikator penilaian kerja menggunakan kualitas, pemahaman, kemampuan, dan usaha untuk menentukan kualitas serta partisipasi sesama karyawan dengan saling membantu mengerjakan pekerjaan.

4.1.9 Metode penilaian kinerja PT Sucofindo (Persero) Medan

Suatu penerapan penilaian prestasi pekerjaan dikatakan baik bila penilaian prestasi pekerjaan diarahkan bukan untuk menilai orangnya, tetapi yang dinilai adalah hasil pekerjaan yang telah dilakukannya. Penilaian

prestasi kerja dapat bersifat individual misalnya dengan atasan langsung, dapat pula berbentuk tim penilaian yang lebih dari satu orang, seperti pada PT SUCOFINDO (Persero) Medan yang peneliti lihat bahwa metode penilaian kinerja menggunakan metode daftar pertanyaan (*checklist*). Metode ini menggunakan sejumlah pertanyaan dengan menggunakan formulir isian yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu. Hasil metode ini adalah bobot nilai pada lembar *checklist*.

4.1.10 Penanganan Covid-19 PT Sucofindo (Persero) Medan

Ketentuan yang berlaku di tempat kerja selama pandemi Covid-19 sebagai berikut :

- a. Kebijakan manajemen dalam pencegahan penularan Covid-19

Setelah peneliti teliti pada PT SUCOFINDO (Persero) Medan pihak manajemen selalu memantau terhadap perkembangan informasi tentang Covid-19. Pimpinan membuat kebijakan kepada karyawan untuk melaporkan setiap ada kasus dicurigai Covid-19 (gejala demam atau batuk/pilek/nyeri tenggorokan/sesak nafas) untuk dilakukan pemantauan oleh petugas kesehatan, namun disaat karyawan sudah merasa sangat cemas akan bahayanya Covid-19 di lingkungan kerja manajemen baru membuat kebijakan untuk menerapkan sistem bekerja dari rumah (*work from home*).



Gambar 4.8 Penerapan Sistem Kerja WFH (*work from home*) Pada PT Sucofindo (Persero) Medan
Sumber : Dokumentasi PT Sucofindo (Persero) Medan

- b. Protokol kesehatan selama bekerja di saat PSBB berlangsung

Setelah peneliti teliti pada PT SUCOFINDO (Persero) Medan di pintu masuk tempat kerja melakukan pengukuran suhu dengan

menggunakan *thermogun*, pengaturan waktu kerja masih tetap sama sebelum adanya Covid-19 dan saat adanya Covid-19, di PT SUCOFINDO (Persero) Medan tidak memiliki *shift* jadi bagi pekerja yang berusia di atas 50 tahun aman untuk bekerja, selalu mewajibkan pekerja menggunakan masker sejak perjalanan dari/ke rumah, dan selama di tempat kerja, di PT SUCOFINDO (Persero) Medan tidak mengatur asupan nutrisi makanan yang diberikan oleh tempat kerja seperti buah-buahan yang banyak mengandung vitamin C seperti jeruk, jambu, dan sebagainya untuk membantu mempertimbangkan daya tubuh dan tidak memberikan suplemen vitamin C kepada karyawan.

Peneliti juga melihat bahwa PT SUCOFINDO (Persero) Medan sudah memfasilitasi tempat kerja yang aman dan sehat dimana seluruh area kerja bersih dan higienis dengan melakukan pembersihan secara berkala menggunakan pembersih dan disinfektan, terutama pegangan pintu dan tangga, peralatan kantor yang digunakan bersama, area dan fasilitas umum lainnya, namun belum menjaga kualitas udara tempat kerja dengan mengoptimalkan sirkulasi udara dan matahari masuk ruangan kerja dan pada PT SUCOFINDO (Persero) Medan sudah menyiapkan sarana cuci tangan (sabun dan air mengalir) dan memberikan petunjuk lokasi sarana cuci tangan dan memasang poster edukasi cara mencuci tangan yang benar, menyediakan *handsanitizer* di tempat-tempat yang diperlukan (seperti pintu masuk, ruangan meeting, dan lain sebagainya) di PT SUCOFINDO (Persero) Medan belum benar-benar memperhatikan pengaturan jarak antar pekerja minimal 1 meter pada setiap aktivitas kerja.



Gambar 4.9 Prosedur Mencuci Tangan Sesuai Protokol Kesehatan Pada PT Sucofindo (Persero) Medan

Sumber : Dokumentasi PT Sucofindo (Persero) Medan

c. Sosialisasi dan Edukasi pekerja mengenai Covid-19

Setelah peneliti teliti bahwa pada PT SUCOFINDO (Persero) Medan pimpinan selalu memberikan arahan mengenai pemahaman yang benar terkait masalah pandemi Covid-19, sehingga pekerja mendapatkan pengetahuan untuk secara mandiri melakukan tindakan preventif dan promotif guna mencegah penularan penyakit, serta mengurangi kecemasan berlebihan akibat informasi tidak benar.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan pada PT SUCOFINDO (Persero) Medan mengenai pengaruh pandemi Covid-19 terhadap kinerja karyawan, maka pada kesempatan ini peneliti telah meneliti adanya pengaruh pandemi Covid-19 terhadap kinerja kerja karyawan pada PT SUCOFINDO (Persero) Medan.

Tabel 4.1. Perbandingan Perbedaan Kinerja Karyawan Sebelum dan Saat Covid-19 PT Sucofindo (Persero) Medan

	Sebelum Pandemi Covid-19	Saat Pandemi Covid-19
a. Jadwal kerja	Senin-Jumat 08.00 Wib - 17.00 Wib	Senin-Jumat 08.00 Wib - 17.00 Wib a. Menerapkan sistem kerja WFH (<i>work from home</i>) b. Menerapkan protokol kesehatan atau menerapkan sistem 5M

b. Penggunaan/perengkapan kerja	Memadai dan memudahkan karyawan	Tidak memadai dan menyulitkan karyawan saat sistem kerja WFH (<i>work from home</i>)
c. Kecepatan kerja	Tepat waktu	Tidak tepat waktu atau menurun karena terkendala oleh protokol kesehatan di lingkungan kerja dan saat sistem kerja WFH (<i>work from home</i>) berlangsung.

1. Kinerja karyawan sebelum Covid-19 pada PT Sucofindo (Persero) Medan

Sesuai dengan tabel 4.1 terdapat peraturan baru yang mengakibatkan perubahan sistem kerja selama masa pandemi Covid-19. Berikut adalah perbedaan yang terjadi sebelum pandemi Covid-19 yang mempengaruhi kinerja karyawan sesuai yang telah peneliti teliti pada PT SUCOFINDO (Persero) Medan.

a.) Jadwal kerja karyawan

Jadwal kerja karyawan untuk datang ke kantor seperti biasa yang sesuai ditetapkan dalam ketenaga kerjaan. Peneliti meneliti jadwal kerja karyawan yaitu Senin-Jumat : 08.00 Wib - 17.00 Wib.

b.) Penggunaan/perengkapan kerja

Adanya persediaan serta perlengkapan kantor yang memadai yang digunakan oleh karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja individu maupun perusahaan, dengan melakukan pekerjaan di kantor maka akan memudahkan karyawan dalam bekerja.

c.) Kecepatan kerja

Kemampuan karyawan dalam bekerja sebelum adanya pandemi Covid-19 dalam melakukan pekerjaan selalu tepat waktu walaupun pekerjaan itu dilakukan secara berulang-ulang.

2. Kinerja karyawan saat Covid-19 pada PT Sucofindo (Persero) Medan

Peneliti telah meneliti beberapa perubahan yang terjadi akibat pandemi Covid-19. Berikut perubahan saat Covid-19 pada PT SUCOFINDO (Persero) Medan.

a.) Jadwal kerja

Jadwal kerja karyawan pada saat pandemi Covid-19 untuk datang ke kantor seperti biasa pada saat belum adanya pandemi yaitu Senin-Jumat : 08.00 Wib - 17.00 Wib. Setelah peneliti teliti berlangsungnya WFH (*work from home*) pada pertengahan bulan April 2021 dan berlangsung selama 2 minggu dikarenakan pada saat itu akibat pandemi Covid-19 suasana di lingkungan kerja tidak aman dan adanya

peraturan baru yang telah disediakan oleh perusahaan maka karyawan harus mengikuti protokol kesehatan, menerapkan sistem 5M selama bekerja yaitu memakai masker, mencuci tangan menjaga jarak, menghindari kerumunan dan membatasi mobilitas bahkan menerapkan sistem kerja WFH (*work from home*).

b.) Penggunaan/perengkapan kerja

Dari tabel 4.1 dapat dilihat adanya perbedaan pada penggunaan/perengkapan selama masa pandemi yang mengakibatkan tidak memadainya penggunaan/perengkapan selama sistem kerja WFH diterapkan, melakukan pekerjaan dari rumah tidaklah semudah bekerja dari kantor, kelengkapan peralatan serta persediaan di kantor jauh lebih memadai dari pada di rumah sendiri dan hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

c.) Kecepatan kerja

Kecepatan kerja karyawan saat pandemi *Covid-19* menurun karena terkendala oleh protokol kesehatan yang diterapkan di lingkungan kerja. Pada saat berlangsungnya sistem kerja WFH (*work from home*), mengakibatkan tertundanya pekerjaan yang dilakukan karyawan seperti PT Sucofindo (Persero) Medan bergerak di bidang inspeksi atau pemeriksaan dan menyediakan jasa pengujian dan analisa yang harus dilakukan di laboratorium untuk memastikan bahwa apakah objek memenuhi standart nasional dan internasional, contoh objek yang di analisa seperti minyak, limbah, gas dan sebagainya.

3. Pengaruh *Covid-19* pada PT Sucofindo (Persero) Medan

Pandemi *Covid-19* yang melanda dunia sangat berpengaruh terhadap dunia kerja begitu juga terhadap Indonesia, hal tersebut mengakibatkan banyaknya kerugian terhadap perusahaan maupun diri sendiri. Seperti yang terjadi pada PT SUCOFINDO (Persero) Medan peneliti telah meneliti beberapa perubahan yang terjadi akibat pandemi *Covid-19* hal ini mengakibatkan perbedaan kinerja karyawan yang jauh lebih baik dari sebelum *Covid-19*.

Akibat pengaruh dari pandemi *Covid-19* ini mengakibatkan kinerja karyawan menurun, dimana perusahaan telah menerapkan peraturan baru yang mengakibatkan perubahan di lingkungan kerja seperti karyawan harus mengikuti protokol kesehatan, karyawan lebih fokus dalam menjaga kesehatan bahkan selalu

menerapkan sistem 5M selama bekerja yaitu memakai masker, mencuci tangan, menjaga jarak, menghindari kerumunan dan membatasi mobilitas bahkan menerapkan sistem kerja WFH (*work from home*) yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Selama menerapkan sistem kerja WFH (*work from home*) persediaan serta perlengkapan dalam bekerja tidaklah memadai, dimana melakukan pekerjaan dari rumah tidaklah semudah bekerja dari kantor, kelengkapan peralatan serta persediaan di kantor jauh lebih mendukung.

Selama berlangsungnya WFH (*work from home*) kecepatan kerja karyawan menurun karena terkendala dalam hal bekerja seperti PT Sucofindo (Persero) Medan bergerak di bidang inspeksi atau pemeriksaan dan menyediakan jasa pengujian dan analisa yang tidak bisa dilakukan dari rumah karena harus diuji di laboratorium yang telah disediakan oleh perusahaan dan hal itu sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya pengaturan maka akan mengatur dan mendisiplinkan karyawan secara terang-terangan.

4. SIMPULAN

Berdasarkan uraian teoritis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pandemi *Covid-19* melanda dunia dan Negara Indonesia salah satu yang di landa oleh pandemi *Covid-19*, PT SUCOFINDO (Persero) Medan adalah salah satu terdampak *Covid-19*.
- b. Wabah *Covid-19* sangat mempengaruhi kinerja kerja karyawan pada PT SUCOFINDO (Persero) Medan, dimana karyawan harus bisa beradaptasi karena selalu menerapkan protokol kesehatan selama bekerja dan sebelum melakukan aktivitas pekerjaan harus melewati beberapa tahapan supaya dapat mencegah penularan *Covid-19*, seperti pengecekan suhu badan sebelum masuk keruangan, mencuci tangan sesuai dengan prosedur, menjaga jarak, selalu menggunakan masker dan *handsanitizer*, bahkan perusahaan menerapkan sistem kerja WFH (*work from home*).

- c. WFH (*work from home*) yang di terapkan di PT Sucofindo (Persero) Medan mengakibatkan produktifitas kerja karyawan mulai terganggu dan mempengaruhi kinerja karyawan.
- d. Sebelum masa pandemi *Covid-19* kinerja karyawan terlihat meningkat akan tetapi dengan adanya pandemi *Covid-19* kini mengakibatkan penurunan kerja karyawan dari segi kecepatan bekerja dimana hal ini mempengaruhi hasil akhir kerja karyawan.
- [n-covid-19-tempat-kerja-era-new-normal/](https://www.sucofindo.co.id/) di akses tanggal 08.08.21 17.00
Website Sucofindo.
<https://www.sucofindo.co.id/> di akses tanggal 05.08.21 15.00

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan Pertama, Yogyakarta : Zanafa Publishing
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Teori dan Praktik (Edisi Pertama)*. Cetakan Ketiga, Depok : Rajawali Pers
- Moehersono. 2014. *Pengukuran Kinerja ; Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi)*. Cetakan Kedua, Jakarta : Rajawali Pers
- Nasir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor : Gahlia Indonesia
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Pustaka Setia
- Sujarweni, V. Wiratna. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi ; Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). <https://kbbi.web.id/pengaruh.html> di akses tanggal 08.08.21 13.00
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. <https://www.kemkes.go.id/folder/view/full-content/structure-faq.html> di akses tanggal 10.08.21 11.00
- Kominfo. <https://www.kominfo.go.id/content/detail/35224/presiden-ppkm-mikro-kebijakan-paling-tepat-untuk-saat-ini/0/berita> di akses tanggal 14.08.21 13.00
- Portal sehat Negeriku. <https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/umum/20200523/5133951/pencegaha>