

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan pada Bab IV sebelumnya melalui pengujian hipotesis dengan *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode *Partial Least Square* (PLS) ditarik simpulan bahwa variabel Efektivitas pelaksanaan WFH dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja (14,0 %), Disiplin Kerja (40,0%) dan Pengawasan (31,33%). Pengaruh langsung Efektivitas pelaksanaan WFH adalah sebesar 85,3% dan pengaruh tidak langsung hubungan antar variabel sebesar 26,8%. Kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas pelaksanaan WFH pada Kantor Kejaksaan Agung Bidang DATUN. Bahwa Lingkungan Kerja baik fisik (suhu udara dan penerangan) maupun non fisik (komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan hubungan yang baik dengan rekan kerja) memiliki tautan dengan Efektivitas. Selama pemberlakuan WFH, kegiatan yang biasa dilakukan di kantor seperti apel pagi, upacara, rapat/*meeting*, maupun sidang tidak dapat dilaksanakan secara maksimal karena pandemi COVID-19 sehingga kegiatan tersebut lebih banyak dilakukan secara *online*/virtual. Dengan adanya Lingkungan Kerja yang baik maka Efektivitas kerja meningkat dan tujuan organisasi yang sudah dibuat tetap dapat tercapai, walaupun pandemi COVID-19 masih berlangsung sampai dengan saat ini.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas pelaksanaan WFH pada Kantor Kejaksaan Agung Bidang DATUN. Disiplin Kerja mampu mewujudkan efektivitas kerja yang optimal bagi Jaksa, baik disiplin waktu, tata tertib dan/atau aturan yang telah dibuat oleh instansi serta pemberian sanksi. Disiplin Kerja juga merupakan sarana pemimpin untuk berhubungan dengan pegawai agar dapat meningkatkan kesadaran untuk melaksanakan petunjuk pimpinan, peraturan organisasi

dan kaidah norma yang berlaku di masyarakat. Untuk meningkatkan disiplin kerja Jaksa masih diperlukan dukungan dari pimpinan untuk dapat memberi panutan yang baik bagi bawahannya dan perlu adanya tindakan tegas pemberian sanksi bagi pegawai yang melanggar disiplin kerja.

3. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas pelaksanaan WFH pada Kantor Kejaksaan Agung Bidang. Pada awal pandemi COVID-19, belum siapnya pengawasan kepada Jaksa yang melaksanakan kerja secara WFO maupun WFH menyebabkan pengawasan menjadi kurang maksimal, sebagai contoh: kehadiran/absensi yang masih dilakukan secara manual, adanya kewajiban bagi Jaksa yang melaksanakan WFH untuk membuat laporan kinerja belum terlaksana dengan baik dan adanya kecenderungan Jaksa yang memilih WFO karena tidak diwajibkan untuk membuat laporan/jurnal kinerja. Tetapi dengan adanya pemberlakuan aplikasi Absensi Online JAM DATUN kendala-kendala tersebut dapat diminimalisir karena aplikasi tersebut menyediakan absen secara online baik di kantor maupun di rumah, kemudian pekerjaan-pekerjaan yang sudah dilakukan selama hari kerja dapat dilaporkan dalam lembaran jurnal harian kerja yang langsung dimasukkan dalam aplikasi tersebut. Oleh karenanya diperlukan konsistensi oleh pengawas yang ditunjuk dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, sehingga hasil yang dicapai dari pengawasan tersebut menjadi maksimal dan tujuan organisasi dapat tercapai.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengawasan pada Kantor Kejaksaan Agung Bidang DATUN. Bahwa Lingkungan Kerja yang baik dipengaruhi oleh pengawasan yang tinggi. Adanya Pengawasan yang meningkat berpengaruh positif terhadap Lingkungan Kerja dari rumah, oleh Jaksa pada Kejaksaan Agung Bidang DATUN. Lingkungan Kerja berperan penting dalam mengatur kualitas suatu pekerjaan. Turunnya kinerja Jaksa karena pengaruh Lingkungan Kerja akan berakibat tidak lancarnya pelaksanaan kerja yang akan menyebabkan tertundanya penyelesaian pekerjaan yang menjadi

tanggung jawab Jaksa. Setiap Jaksa dituntut agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, sehingga daya saing organisasi semakin besar. Dengan adanya peningkatan pengawasan WFH akan terwujud *people-connect*, adopsi *reskilling*, *up skilling*, dan *multi skilling* pegawai tentang penggunaan teknologi melalui virtual dan manajemen hubungan virtual serta menjadikan rumah/tempat tinggal sebagai titik yang terhubung dengan kantor melalui teknologi.

5. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengawasan pada Kantor Kejaksaan Agung Bidang DATUN. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pengawasan yang meningkat memberikan pengaruh yang positif terhadap Disiplin Kerja Jaksa pada Kejaksaan Agung Bidang DATUN. Pengawasan yang melekat kepada Jaksa melalui penerapan aplikasi absensi online JAM DATUN memberikan pengaruh positif kepada Jaksa untuk taat terhadap waktu, taat terhadap aturan instansi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan aturan lain dalam instansi. Penggunaan aplikasi Absensi Online JAM DATUN dapat melihat kedisiplinan Jaksa dalam bekerja baik WFH maupun WFO, serta dapat dijadikan evaluasi oleh pimpinan untuk menetapkan standar pekerjaan, mengukur, membandingkan kinerja dan untuk dapat melakukan tindakan korektif.

5.2 Implikasi Manajerial

Penerapan pekerjaan dari rumah pada saat pandemi COVID-19 merupakan tantangan bagi Kejaksaan Agung Bidang DATUN karena masih dibutuhkan adanya adaptasi dalam bekerja di rumah bagi Jaksa. Dengan penanganan yang tepat, pelaksanaan WFH oleh Jaksa dapat efektif dan mampu menjangkau tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Lingkungan Kerja baik fisik maupun non fisik yang dimiliki oleh JPN pada Kejaksaan Agung Bidang DATUN tergolong sangat tinggi. Hal ini menunjukkan Jaksa menyadari bahwa Lingkungan Kerja yang baik akan membantu penyelesaian pekerjaan menjadi efektif dan tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karenanya Lingkungan Kerja yang dimiliki oleh Jaksa perlu untuk dipelihara

dengan baik dan perlu dukungan perhatian pimpinan atau atasan untuk selalu melakukan evaluasi kinerja terhadap pegawainya walaupun bawahannya berada dari rumah.

Disiplin Kerja yang dimiliki oleh Jaksa pada Kejaksaan Agung Bidang DATUN tergolong tinggi dan mempengaruhi efektivitas pelaksanaan WFH. Pada umumnya Jaksa akan lebih patuh dan taat terhadap aturan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga organisasi dapat mempertahankan Disiplin Kerja yang dimiliki pegawai, selain melalui penilaian kinerja pegawai tiap tahun, tetapi juga memberikan *reward* bagi Jaksa yang menjalankan Disiplin Kerja sebagai contoh pemberian promosi jabatan, jenjang karir dan pemberian beasiswa study belajar sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Pengawasan yang telah diterapkan kepada Jaksa juga tergolong tinggi dan mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan WFH pada Kantor Kejaksaan Agung Bidang DATUN. Pengawasan yang meningkat akan memberikan kontrol yang baik bagi kinerja Jaksa. Perlu adanya dukungan bagi pimpinan dalam menjalankan pengawasan secara konsisten dan memberikan teladan bagi pegawai agar taat terhadap waktu, taat terhadap aturan instansi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan aturan lain dalam instansi. Pengembangan aplikasi absen online JAM DATUN perlu untuk dilakukan, sehingga semakin memudahkan Jaksa dalam melaksanakan pekerjaan, Jaksa semakin aktif menggunakan aplikasi tersebut dan pimpinan juga dengan mudah melakukan monitor kinerja Jaksa.

5.3 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan atas pengerjaan hasil penelitian, pengayaan pada pembahasan, serta penarikan pada kesimpulan di atas, adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kejaksaan Agung Bidang DATUN

Penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara positif dan signifikan mampu meningkatkan Efektivitas pelaksanaan WFH dan Pengawasan, untuk itu bagi Manajerial Kejaksaan Agung Bidang DATUN dapat memprioritaskan Disiplin Kerja Jaksa ketika akan menerapkan kebijakan pelaksanaan WFH, namun sebagai

upaya meningkatkan Efektifitas pelaksanaan WFH dalam jangka pendek dapat mengedepankan Lingkungan Kerja yang baik bagi Jaksa. Secara khusus, Manajerial Kejaksaan Agung Bidang DATUN dapat memberikan perhatian lebih pada beberapa aspek berikut.

- a. Pada aspek Disiplin Kerja dapat melakukan evaluasi mengenai disiplin taat pada waktu yaitu mengerjakan tugas dengan menyesuaikan waktu yang dibutuhkan dan dapat memenuhi pekerjaan yang diminta oleh pimpinan setiap saat.
- b. Pada aspek Pengawasan dapat melakukan evaluasi mengenai Pengawasan tugas dilakukan berpedoman pada standar yang berlaku, sehingga pelaksanaan WFH akan jauh lebih efektif.

2. Bagi Instansi Lain

Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi/rujukan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Efektivitas pelaksanaan WFH secara tidak langsung melalui Pengawasan, sehingga kedepannya dalam mengambil suatu kebijakan dapat disesuaikan dengan situasi kerja yang ada di instansi yang bersangkutan.

3. Penelitian Selanjutnya

Dalam penelitian ini memberikan nilai *R Square* sebesar 0,848 untuk faktor yang mempengaruhi efektifitas dan 0,875 untuk faktor yang mempengaruhi Pengawasan. Artinya, model penelitian ini masih potensial untuk dikembangkan seperti dengan menambah prediktor lainnya seperti kompetensi, loyalitas, *work life balance* dan sebagainya. Penelitian berikutnya diharapkan dapat memperhatikan variabel strata jabatan dalam pengambilan sampel Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk diikutsertakan dalam model penelitian, sehingga ketika penelitian mengambil ASN dengan hierarki jabatan, maka dapat memakai teknik *stratified random sampling*, sehingga benar-benar diperoleh sampel yang representatif.