

# UPAYA PENINGKATAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI MASA WORK FROM HOME MELALUI PELATIHAN DARING DI PUSDIKLAT BSSN

## Abstrak

Pada masa pandemik covid-19 memaksa pekerja untuk melakukan *Work from Home* sesuai anjuran dari *International Labour Organization* (ILO). Namun demikian dengan *Work from Home* tidak memungkiri akan memunculkan kejenuhan pada para pekerja. Sementara di sisi lain pekerja tetap dituntut untuk bekerja secara profesional terutama dalam melakukan pelayanan terhadap publik. Sehingga pegawai perlu memiliki motivasi kerja yang baik agar tetap dapat melaksanakan tugasnya dengan lancar. Pengabdian ini menghasilkan bahwa pelatihan online dapat menjadikan peserta lebih termotivasi dalam bekerja. Hal ini dapat diketahui dari hasil survey yang menunjukkan bahwa beberapa indikator peningkatan motivasi kerja telah dicapai peserta setelah mengikuti pelatihan daring. Indikator tersebut meliputi adanya peningkatan prestasi, pengakuan rekan kerja, pekerjaan menarik, tanggung jawab pekerjaan, potensi berkembang.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, *Work from Home*, Pelatihan Daring

Ratri Nur Rohmah<sup>1\*</sup>, Muhammad Machbub Rochman<sup>1</sup>

<sup>1)</sup> Pusdiklat Badan Siber dan Sandi Negara

### Article history

Received : 18 April 2021

Revised : 30 April 2021

Accepted : 6 Juni 2021

### \*Corresponding author

Ratri Nur Rohmah

Email : ratri.nih@gmail.com

## Abstract

During the Covid-19 pandemic, workers had to do *Work from Home* as recommended by the International Labor Organization (ILO). However, *Work from Home* does not deny that it will leave the workers boredom. Meanwhile, on the other hand, workers are still required to work professionally, especially in providing services to the public. So that employee can have good work motivation so that they can carry out their duties smoothly. In this devotion, it was found that online training can make participants more motivated at work. This can be seen from the survey results, which show that participants have experienced increased achievement, peer recognition, interesting work, job responsibilities, and growth potential after participating in the activity.

Keywords: Work Motivation, *Work from Home*, Online Training

Copyright © 2021 Ratri Nur Rohmah & Muhammad Machbub Rochman

## PENDAHULUAN

Munculnya virus corona yang mulai menyebar di Indonesia pada awal tahun 2020 telah banyak membawa perubahan pada hampir setiap sisi kehidupan. Pandemi virus corona (COVID-19) ini tidak hanya berdampak pada bidang Kesehatan masyarakat, namun meluas ke dalam berbagai sektor baik ekonomi, sosial, budaya bahkan pola pikir. Dalam sektor tenaga kerja juga mengalami pergeseran, tidak hanya pada jumlah pemenuhan tenaga kerja namun juga berimbas pada pola atau budaya kerja.

Pemerintah sebagai regulator juga telah mengeluarkan berbagai aturan terkait penanganan dan pembatasan penyebaran virus COVID-19 ini. Pembatasan ini mulai dari penerapan langkah-langkah mulai dari jarak fisik, pembatasan kebebasan bergerak apalagi tempat-tempat umum yang memungkinkan massa berkumpul dan bersinggungan secara langsung. Berdasarkan ILO (2020), pengurangan kontak tatap muka merupakan tindakan penting untuk mengurangi dampak COVID-19. Sehingga Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) mencatat sekitar 68% dari total angkatan kerja dunia, termasuk 81% pemberi kerja, saat ini tinggal di negara-negara dengan tempat kerja yang direkomendasikan.

Sebagai salah satu alternatif yang disampaikan adalah dengan pemberlakuan *Work From Home* (WFH) yang diartikan oleh ILO (2020), yaitu pengaturan kerja di mana seorang pekerja memenuhi tanggung jawab

esensial dari pekerjaannya selama itu tetap di rumah, menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Sehingga meskipun tidak hadir di gedung kantor, para pekerja diharapkan tetap produktif dan dapat bekerja secara profesional dalam memberikan pelayanan dari rumah masing-masing. Sehingga tidak memungkir jika pada saat WFH beban pekerjaan memungkinkan akan meningkat karena berbekal dengan perangkat teknologi dan informasi, pekerjaan kantor bisa dilakukan kapan saja dan di mana saja. Bahkan dengan *video conference* kegiatan rapat-rapat yang dilakukan meningkat kuantitasnya.

Di masa WFH ini pekerja akan terbiasa melakukan sebagian besar kegiatannya dan pekerjaan dari rumah masing-masing. Mulai dari pelayanan yang bersifat administratif maupun operasional sesuai bidang kerjanya. Dengan volume pekerjaan yang berat dan kegiatan sehari-hari yang cenderung monoton dapat menimbulkan kejenuhan (van Hooft & van Hooft, 2018) yang dapat mengakibatkan munculnya rasa ketidakpuasan, depresi, tekanan tidak produktif dan sebagainya.

Untuk menghindari risiko negatif dengan adanya kejenuhan tersebut maka pekerja perlu untuk diberikan motivasi melalui berbagai alternatif kegiatan agar tetap produktif dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Salah satu upaya yang telah dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan di masa WFH ini. Menurut penelitian Darmawan et al (2017), diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan Khan, (2012) diketahui bahwa pelatihan dan motivasi dapat meningkatkan performa kinerja dari pegawai. Pendapat ini juga diperkuat dengan hasil penelitian lain yang diungkapkan dalam Suryani et al. (2019).

Terdapat beberapa metode pelatihan yang dapat diterapkan dalam masa ini. Salah satu metode pelatihan yang dipilih untuk diterapkan adalah melalui pembelajaran jarak jauh secara tatap muka daring. Hal ini dikarenakan adanya beberapa kemudahan dalam pelaksanaan pembelajaran secara daring seperti terhindarnya dari keterbatasan waktu dan ruang belajar.

Melalui program pelatihan ini diharapkan pekerja dapat meningkatkan kompetensinya serta mampu memberikan motivasi untuk selalu bekerja dengan baik. Menurut Kho (2020), menyatakan bahwa ada dua kelompok yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu motivasi dan hygiene. Motivasi terkait dengan kondisi intrinsik kerja dan perasaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Sementara hygiene terkait dengan kondisi kerja eksternal atau ekstrinsik meliputi pengawasan, kepemimpinan, tunjangan, kompensasi, dan hubungan dengan rekan kerja. Sehingga Marie Giese & Bola Avoseh, (2018) dan Yusoff et al. (2013) menyampaikan beberapa hal yang menjadi indikator terhadap motivasi bekerja adalah sebagai berikut: a) Prestasi (*Achievement*); b) Pengakuan (*Recognition*); c) Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*); d) Tanggung jawab (*Responsibility*); e) Pengembangan potensial individu (*Advancement*)

## **METODE PELAKSANAAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Sebagaimana yang diungkapkan (Sugiyono, 2008) metode penelitian deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data primer maupun sekunder. Data primer dikumpulkan melalui metode observasi, wawancara serta survey. Selain itu penulis juga mendapatkan data dari studi literatur. Kegiatan pengamatan dilakukan selama proses pembelajaran di kelas daring maupun pada kegiatan lainnya seperti pada saat pengambilan nilai maupun pendampingan. Selain itu penulis juga melakukan wawancara kepada peserta maupun penyelenggara untuk menghimpun data pendukung lainnya.

Dalam penelitian ini penulis juga memberikan kuesioner kepada seluruh alumni peserta pelatihan dengan menggunakan media *google form*. Pertanyaan dalam kuesioner menggunakan skala likert dengan lima

tingkatan jawaban yang tersedia seperti tabel 1. Hal tersebut dilakukan untuk mempermudah pengolahan data sebagai bahan dalam pengambilan kesimpulan penelitian ini.

**Tabel 1. Skala Likert**

Tingkatan	Skala
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Selanjutnya data yang telah terkumpul diolah dengan menggunakan tabulasi sederhana. Penulis akan melakukan analisis berdasarkan sebaran data serta kecenderungan data untuk diambil kesimpulan mengenai upaya pelatihan daring untuk meningkatkan motivasi pegawai ini.

## HASIL PEMBAHASAN

### *Peningkatan Prestasi*

Sesuai dengan teori, maka salah satu aspek yang menjadi indikator dari adanya motivasi dalam bekerja adalah adanya peningkatan prestasi dari pegawai. Prestasi (*Achievement*) ini dapat diartikan sebagai kesempatan untuk mencapai hasil yang baik atau berprestasi yang memuaskan. Kebutuhan akan prestasi, akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya untuk mendapatkan prestasi kerja sebaik-baiknya dan memanfaatkan kesempatan secara optimal.

Berdasarkan data di lapangan didapatkan informasi mengenai aspek peningkatan prestasi dalam bekerja seperti terlihat dalam gambar 1.



**Gambar 1. Peningkatan Prestasi Kerja**

Berdasarkan gambar 1 dapat diketahui bahwa 38% responden menyatakan sangat setuju bahwa setelah mengikuti pelatihan secara daring pegawai meningkat prestasi kerjanya. Sementara itu setengah dari jumlah responden yaitu sebesar 50% menyatakan setuju, 12% menyatakan ragu-ragu. Selain itu jika diambil rata-rata jawaban dari skala 1 sampai dengan 5 jawaban responden berada pada posisi 4,25. Sehingga dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa telah terjadi kenaikan prestasi setelah peserta mengikuti pelatihan daring.

Para peserta merasa saat mengikuti pelatihan secara daring berhenti sejenak dari kegiatan rutin dan melakukan hal baru. Selain itu pegawai yang mengikuti pelatihan juga bertemu rekan kerja lainnya dalam kegiatan pelatihan ini sehingga dapat mengurangi kejenuhannya. Berdasarkan survei yang dilakukan juga

didapatkan informasi bahwa beberapa pegawai juga merasa keterampilan teknis yang dimiliki juga semakin meningkat sehingga akan membantu dalam pencapaian prestasi dalam bekerja. Pegawai juga merasa semakin lancar dalam melaksanakan pekerjaan sehingga waktu yang diperlukan dalam penyelesaian pekerjaan semakin cepat.

### **Pengakuan dari Rekan Kerja**

Pengakuan dari rekan kerja menjadi salah satu indikator adanya motivasi saat pegawai bekerja. Rekan kerja yang mendukung dan mengakui atas kinerja rekannya dapat dijadikan indikator bahwa seorang pegawai memiliki motivasi baik untuk bekerja. Pada penelitian ini didapatkan data mengenai indikator pengakuan dari rekan kerja seperti tercantum pada gambar 2.



**Gambar 2. Pengakuan dari Rekan Kerja**

Berdasarkan gambar 2 dapat diketahui bahwa 63% responden menyatakan setuju bahwa setelah mengikuti pelatihan daring pegawai merasa lebih mendapat pengakuan dari rekan kerjanya. Sedangkan 37% responden menyatakan ragu-ragu artinya peserta tidak merasakan adanya perbedaan pengakuan dari rekan kerja antara sebelum melaksanakan pelatihan dan setelah pelatihan daring di masa pandemi.

Selain itu nilai rata-rata jawaban dari skala 1 sampai dengan 5 jawaban responden berada pada posisi 3,625. Sehingga dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa telah terjadi kenaikan pengakuan dari rekan kerja setelah peserta mengikuti pelatihan daring. Hal ini selaras dengan hasil survei yang dilakukan yang menunjukkan informasi bahwa peserta lebih lancar dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga berdampak pada pengakuan dari rekan saat bekerja.

### **Pekerjaan yang Menarik**

Karakteristik sebuah pekerjaan dapat memberikan daya tarik tersendiri bagi pegawai. Tentunya hal ini sesuai dengan minat bakatnya. Gambar 3 mendeskripsikan tentang persepsi pegawai yang telah mengikuti pelatihan daring terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya sehari-hari.

Berdasarkan gambar 3 dapat diketahui bahwa 25% responden menyatakan sangat setuju bahwa setelah mengikuti pelatihan secara daring pegawai merasa pekerjaan yang selama ini dilakukan menarik. Sementara 63% responden menyatakan setuju dan 12% menyatakan ragu-ragu.

Selain itu dari hasil survei didapatkan rata-rata jawaban peserta dari skala 1 sampai dengan 5 jawaban responden berada pada posisi 4,125. Sehingga dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa peserta merasakan pekerjaan yang dilakukan memiliki daya tarik bagi pegawai.



**Gambar 3. Pekerjaan Menarik**

### **Tanggung Jawab Pekerjaan**

Tanggung jawab dalam pekerjaan dapat dilihat melalui keterlibatan dalam upayanya dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Kesanggupan dan penguasaan keterampilan dan ego diri sendiri untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Gambaran mengenai tanggung jawab peserta yang telah mengikuti pelatihan daring terhadap pekerjaannya dapat dilihat pada Gambar 4.



**Gambar 4. Tanggung Jawab Pekerjaan**

Berdasarkan gambar 4 dapat diketahui bahwa 25% responden menyatakan sangat setuju bahwa setelah mengikuti pelatihan secara daring pegawai merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sementara 63% responden menyatakan setuju dan 12% menyatakan ragu-ragu.

Selain itu dari hasil survei didapatkan rata-rata jawaban peserta dari skala 1 sampai dengan 5 jawaban responden berada pada posisi 4,125. Sehingga dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa peserta merasakan adanya tanggung jawab dalam pekerjaannya.

### **Potensi Berkembang**

Pegawai memiliki kebutuhan untuk terus berkembang baik secara pribadi maupun yang terkait dengan pekerjaannya. Di dalam pekerjaan, pengembangan ini dilakukan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Adapun cara yang dapat ditempuh untuk mengembangkan potensi dapat dilakukan melalui berbagai cara seperti *coaching* dan *mentoring*, pelatihan, magang dan sebagainya. Untuk mengetahui potensi berkembang pada peserta yang telah mengikuti pelatihan secara daring dapat dilihat pada gambar 5.



**Gambar 5. Potensi Berkembang**

Berdasarkan gambar 5 dapat diketahui bahwa 50% responden menyatakan sangat setuju bahwa setelah mengikuti pelatihan secara daring pegawai merasa potensinya berkembang. Sementara itu 38% responden menyatakan setuju dan 12% menyatakan ragu-ragu. Selain itu dari hasil survei didapatkan rata-rata jawaban peserta dari skala 1 sampai dengan 5 jawaban responden berada pada posisi 4,375. Sehingga dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa peserta merasakan potensinya berkembang setelah mengikuti pelatihan secara daring di masa pandemik ini. Hasil survei juga menunjukkan bahwa peserta selama mengikuti pelatihan telah mendapatkan ilmu-ilmu baru yang membuatnya dapat bekerja dengan sistematis. Hal ini tidak dilakukan sebelumnya karena dalam pelaksanaan pekerjaan peserta belajar secara otodidak.

Secara umum peserta pelatihan merasa termotivasi terhadap kerja yang lebih baik setelah mengikuti pelatihan yang diikuti peserta secara daring. Terlihat pada data yang menunjukkan bahwa rata-rata jawaban peserta paling rendah pada posisi di atas 3,65 dalam skala 1 sampai dengan 5. Paling tinggi dirasakan peserta pada potensinya berkembang sebesar 4,375. Kemudian disusul peserta yang merasa meningkat prestasinya dengan nilai rata-rata 4,25. Selanjutnya peserta juga merasa pekerjaan yang menarik dan rasa tanggung jawab dalam pekerjaan dengan rata-rata 4,125. Yang terakhir peserta merasa adanya pengakuan dari rekan kerja dengan rata-rata 3,65.

Keuntungan lain yang dirasakan peserta selama mengikuti pelatihan daring adalah menambah berbagai pengalaman lain selain materi utama yang diterimanya, seperti meningkatnya keterampilan dalam melakukan *public speaking* karena ada interaksi selama proses pembelajaran yang melatih peserta untuk mengungkapkan pendapat maupun menjelaskan apa yang dilakukan. Di samping itu, peningkatan disiplin dan komitmen dalam bekerja juga dirasakan pegawai setelah mengikuti pelatihan secara daring.

Namun demikian dalam pelaksanaan pelatihan daring juga mengalami tantangan seperti perlunya komitmen pribadi yang kuat dalam belajar dan kelelahan mata karena terlalu lama menatap layar monitor selama mengikuti kegiatan pembelajaran secara daring. Selain itu kegiatan praktik juga perlu asistensi yang intens untuk mencapai hasil optimal sampai peserta dapat menerapkan ilmunya. Dengan demikian diharapkan pelatihan dapat dilakukan dengan *blended learning* yang mengombinasikan tatap muka langsung dan tatap muka secara daring.

## **KESIMPULAN**

Pelatihan daring telah mampu memotivasi pegawai dalam bekerja. Melalui kegiatan pelatihan daring peserta telah meningkatkan prestasi, pengakuan rekan kerja, pekerjaan menarik, tanggung jawab pekerjaan, potensi berkembang. Peserta yang telah mengikuti pelatihan secara daring merasa pengetahuan dan keterampilan teknis bertambah dan berkembang sehingga dapat meningkatkan rasa percaya diri saat

bekerja dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan pekerjaan. Sehingga hal ini berdampak pada pengakuan prestasi kerja dari rekan kerja dan merasa pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang menarik untuk dilakukan. Namun demikian salah satu tantangannya adalah peserta mengalami kelelahan dalam melakukan pembelajaran secara daring terus menerus dan perlu bimbingan intens dalam materi yang perlu penerapan atau praktik. Sehingga disarankan untuk dapat mengombinasikan pembelajaran melalui blended learning.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Pusdiklat Badan Siber dan Sandi Negara sebagai penyelenggara pelatihan bagi para pegawai yang telah memberi kesempatan untuk melakukan riset pada kegiatan pelatihan yang telah diselenggarakan. Sehingga kegiatan penulisan dapat berjalan dengan baik

## PUSTAKA

- Darmawan, Y. Y., Supartha, W. G., & Rahyuda, A. G. (2017). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA DI PRAMA SANUR BEACH-BALI. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(3), 1265–1290. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/24219>
- ILO. (2020). An employers' Guide on Working from Home in Response to the Outbreak of COVID-19. In *International Labour Organization*. [https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS\\_745024/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_745024/lang-en/index.htm)
- Khan, M. I. (2012). The Impact of Training and Motivation of Performance of Employees. *Business Review*, 7(2). <http://ssrn.com/abstract=2206854> Electronic copy available at: <http://ssrn.com/abstract=2206854>
- Kho, B. (2020). *Teori Dua Faktor Herzberg (Teori Motivator-Hygiene)*. Dasar-Dasar Manajemen. <https://ilmumanajemenindustri.com/teori-dua-faktor-herzberg-teori-motivator-hygiene/>
- Marie Giese, G., & Bola Avoseh, M. (2018). Herzberg's Theory of Motivation as a Predictor of Job Satisfaction: A Study of Non-academic Community College Employees. *EXCELLENCE AND INNOVATION IN LEARNING AND TEACHING*, 2(2), 38–52. <https://doi.org/10.3280/EXI2018-002003>
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. CV. Alfabeta.
- Suryani, S., Irianto, A., & Cerya, E. (2019). PENGARUH MOTIVASI BELAJAR DAN PRAKTIK KERJA INDUSTRI TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS XII SMK BISNIS MANAJEMEN DI KOTA SOLOK. *Jurnal Ecogen*, 1(4), 870. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v1i4.5666>
- van Hooff, E. A. J., & van Hooff, M. L. M. (2018). The state of boredom: Frustrating or depressing? *Motivation and Emotion*, 42(6), 931–946. <https://doi.org/10.1007/s11031-018-9710-6>
- Yusoff, W. F. W., Kian, T. S., & Idris, M. T. M. (2013). Herzberg's Two Factors Theory on Work Motivation: Does It Work for Today's Environment? *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, 2(5), 18–22. <https://www.longdom.org/articles/herzbergs-two-factors-theory-on-work-motivation-does-it-work-for-todays-environment.pdf>

**Format Sitasi:** Rohmah, R.N & Rochman, M.M. 2021. Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai di Masa *Work from Home* Melalui Pelatihan Daring di Pusdiklat BSSN. *Reswara. J. Pengabdian. Kpd. Masy.* 2(2): 339-345. DOI: <https://doi.org/10.46576/rjpkm.v2i2.1186>



Reswara: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat oleh Universitas Dharmawangsa. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan dengan Lisensi Internasional Creative Commons Attribution NonCommercial ShareAlike 4.0 ([CC-BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/))