

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

Sri Utami¹, Lenny Brida², Ni Made Widhi Sugianingsih³

^{1,2,3} Politeknik Negeri Jakarta

Email: sri.utami.an17@mhs.wpnj.ac.id

Abstrak : 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 bertujuan untuk menganalisis penerapan sistem kerja WFH dan pelaksanaan promosi pegawai, serta membandingkan tingkat promosi pegawai 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 tetap berjalan dengan baik dimasa pandemi COVID-19. Hal tersebut ditinjau dari prosedur promosi pegawai diantaranya adalah penetapan lowongan jabatan, seleksi administrasi, seleksi kompetensi, dan penetapan promosi. Pelaksanaan tugas dan promosi pegawai dapat berjalan dengan baik dikarenakan OJK memfasilitasi pegawai dengan teknologi yang mumpuni, sehingga pelaksanaan pekerjaan dan promosi pegawai setelah diterapkannya sistem kerja WFH tetap berjalan dan pelaksanaan promosi pegawai mengalami peningkatan.

Kata kunci: Covid-19, perbandingan promosi pegawai, bekerja dari rumah

Abstract : 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 aims to analyze the implementation of the WFH work system and the implementation of employee promotions, as well as to compare the level of employee promotion 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 showed that the implementation of the WFH work system and the implementation of employee promotions at the Financial Services Authority continued to run well during the COVID-19 pandemic. This is viewed from the employee promotion procedures including the determination of job vacancies, administrative selection, competency selection, and promotion determination. The implementation of employee duties and promotions can run well because OJK facilitates employees with qualified technology, so that the implementation of work and promotion of employees after the implementation of the WFH work system continues to run well and the implementation of employee promotions has increased.

Keywords: Covid-19; Employee Promotion Comparison; Work from Home

PENDAHULUAN

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.

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

Dinas Ketenagakerjaan DKI Jakarta merilis data mengenai 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. Grafik Perusahaan yang Menerapkan WFH di Jakarta, 2020

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.

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. 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 Komisioner 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.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif komparatif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan kondisi yang saat ini sedang terjadi dengan kondisi sebelumnya. Dengan kata lain, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai perbandingan promosi pegawai sebelum dan sesudah diterapkannya sistem kerja WFH di OJK.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Dalam melaksanakan observasi, peneliti menggunakan observasi non-partisipan. Dalam observasi ini (non-partisipan), peneliti tidak terlibat dengan subjek yang diamati secara langsung, tetapi hanya berperan sebagai pengamat independen saja.

2. Wawancara

Peneliti akan menggunakan wawancara mendalam (*in-depth interviewing*). Wawancara mendalam dilakukan dengan beberapa pihak narasumber atau informan yang terkait, yaitu:

- a. Direktorat Pengelolaan SDM
- b. Direktorat Kebijakan Organisasi dan SDM
- c. Subbagian Penilaian Kinerja dan Administrasi Pegawai

3. Dokumentasi

Peneliti menggunakan dokumentasi dalam bentuk catatan, arsip, gambar, rekaman dan dokumen-dokumen penting lainnya guna pengkajian isi dokumen yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis interaktif dari Miles dan Huberman. Menurut Miles dan Huberman dalam Nugrahani (2014:173), analisis data interaktif adalah teknik analisis data yang memiliki tiga komponen, yaitu: (1) reduksi data, (2) sajian data, (3) penarikan kesimpulan/verifikasi. Ketiga komponen tersebut harus terdapat dalam analisis data kualitatif karena hubungan dan keterkaitan antara ketiga komponen tersebut perlu terus dikomparasikan untuk menentukan arahan isi simpulan yang dijadikan hasil akhir penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Penerapan Sistem Kerja WFH di OJK

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan penulis kepada pegawai OJK, penerapan sistem kerja WFH di OJK adalah sebagai berikut:

- a. Dalam kondisi pandemi COVID-19, Pegawai Otoritas Jasa Keuangan tetap bekerja dan menaati ketentuan hari kerja dan waktu kerja di Otoritas Jasa Keuangan dengan melakukan penyesuaian sistem kerja dengan cara menjalankan protokol kesehatan dalam aktivitas kerja. Sistem kerja di OJK ditekankan untuk sebisa mungkin menjauhi kerumunan dan mengurangi aktifitas fisik secara langsung. OJK juga melakukan fleksibilitas dalam penentuan lokasi bekerja bagi pegawai OJK yang meliputi *Work from Office* (WFO) dan/atau *Work from Home* (WFH) dengan memperhatikan penyebaran COVID-19 di daerah masing-masing. OJK melakukan optimalisasi penggunaan dukungan sarana teknologi dan sistem aplikasi internal dalam pelaksanaan tugas/ pekerjaan serta mengatur lingkungan kantor, ruang kerja dan fasilitas kantor yang mendukung penerapan protokol kesehatan.
- b. Waktu dan Hari Kerja
Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja serta sebagai upaya pencegahan risiko penyebaran COVID-19 di lingkungan OJK, OJK merubah jam kerja WFH yang semula fleksibel sampai dengan 80 (delapan puluh) menit dari waktu masuk kerja yaitu pukul 07.10 WIB sampai dengan pukul 16.15 WIB menjadi pukul 07.10 WIB sampai dengan pukul 15.15 WIB dengan hari kerja Senin sampai dengan Jumat. Waktu kerja fleksibel diberlakukan bagi pegawai yang melaksanakan WFO sampai dengan 140 (seratus empat puluh) menit dari waktu masuk kerja yaitu pukul 07.10 sampai dengan pukul 15.15 WIB.
- c. Teknis Pelaksanaan WFH
Teknis dalam pelaksanaan WFH pemimpin satuan kerja bertanggung jawab atas kelancaran pelaksanaan tugas/pekerjaan. Pemimpin satuan kerja akan menetapkan jadwal pelaksanaan WFH/WFO bagi pegawai pada satuan kerjanya melalui memorandum. Absensi yang biasanya dilakukan menggunakan *handprint* diubah menjadi menggunakan aplikasi absensi elektronik *online* yang bernama *Smart-HR*. Pegawai yang melaksanakan WFH diwajibkan untuk membuat laporan *progress* kerja harian yang terdokumentasi melalui e-mail atau media lainnya atau aplikasi *logbook* di dalam aplikasi SIMFOSIA (Gambar 2) yang dikembangkan satuan kerja yang melaksanakan fungsi pengelolaan sistem informasi kepada *line manager* pada setiap akhir hari kerja. Pengisian *monitoring* pekerjaan melalui *logbook* dapat dilaksanakan menggunakan SIMFOSIA yang diakses menggunakan VPN OJK. VPN OJK merupakan sebuah situs internal yang digunakan untuk membuka aplikasi dan jaringan internal OJK. Berikut merupakan tampilan dari aplikasi SIMFOSIA:



Gambar 2. Aplikasi SIMFOSIA

Pegawai yang meninggalkan rumah selama pelaksanaan WFH, wajib melapor kepada *line manager* melalui *WhatsApp* atau media lainnya. Dalam pelaksanaan tugas, pegawai wajib menjaga kerahasiaan dokumen dan informasi sesuai ketentuan yang berlaku. Kemudian penyusunan naskah dinas di lingkungan Otoritas Jasa Keuangan diutamakan menggunakan Sistem Pengelolaan Naskah Dinas dan Arsip (SIPENA). Berikut merupakan tampilan aplikasi SIPENA:



Gambar 3. Aplikasi SIPENA

Naskah dinas pengaturan seperti Peraturan OJK (POJK), Peraturan Dewan Komisiner (PDK), Surat Edaran OJK (SEOJK), atau Surat Edaran Dewan Komisiner (SEDK), serta naskah dinas lainnya yang belum dapat diproses melalui SIPENA ditetapkan menggunakan tanda tangan basah dan dikirimkan kepada pejabat berwenang untuk ditandatangani.

2. Dampak Pelaksanaan WFH Di OJK

Pelaksanaan sistem kerja WFH yang dilakukan secara mendadak, tentu memiliki dampak dalam pelaksanaannya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada para informan, terdapat dampak yang ditimbulkan dari pelaksanaan sistem kerja WFH. Dampak tersebut terbagi menjadi 2 (dua) kategori yaitu dampak positif dan negatif sebagai berikut:

a. Dampak Positif

- 1) *Terinfluencenya* pegawai dengan teknologi.
- 2) Sistem kerja WFH menjadi salah satu penyebab digitalisasi sistem pendukung kerja,
- 3) Hilangnya *traveling time* yang dapat membuat pegawai lebih efektif dalam bekerja.
- 4) WFH menciptakan waktu yang berkualitas dengan keluarga.

b. Dampak Negatif

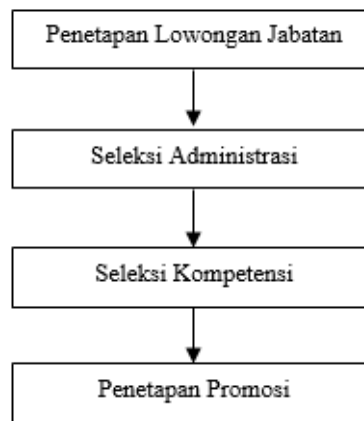
- 1) *Multitasking*
- 2) Penambahan biaya internet untuk menunjang pelaksanaan tugas.
- 3) Distraksi menjadi penghambat pegawai dalam melaksanakan pekerjaan kantor, pada umumnya pegawai mengalami distraksi teknis dan sosial dalam pelaksanaan tugas selama WFH.
- 4) Tidak adanya batas waktu yang jelas dalam penerapan jam kerja.

Selain dampak yang dihasilkan dari pelaksanaan sistem kerja WFH, dalam pelaksanaannya juga terdapat kendala yang menghambat pelaksanaan sistem kerja WFH. Berdasarkan hasil

wawancara yang dilakukan kepada informan, terdapat beberapa kendala yang ditemui dalam Pelaksanaan WFH, diantaranya adalah:

- a. Jaringan
 - b. Komunikasi
 - c. Masih terdapat beberapa kegiatan yang tidak dapat dilakukan secara *online* dalam pelaksanaan tugas di OJK
3. Proses Promosi Di OJK

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada para informan, dapat diketahui bahwa OJK merupakan sebuah lembaga yang melaksanakan promosi kepada pegawainya. Promosi jabatan dilakukan secara berkala yaitu sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun sekali. Promosi di OJK terbagi menjadi 2 (dua) kategori yaitu promosi regular dan promosi potensi tinggi. Dimana promosi regular merupakan promosi yang diberikan karena pegawai telah memenuhi waktu atau lama kerja dan persyaratan administrasi, sedangkan promosi potensi tinggi dilakukan bagi pegawai yang memiliki kompetensi yang sangat baik. Berikut proses pelaksanaan promosi pegawai di OJK:



Gambar 4. Proses Pelaksanaan Promosi Pegawai

- a. Penetapan Lowongan
Pelaksanaan penetapan lowongan dilakukan oleh Departemen SDM dengan melihat ketersediaan posisi yang kosong pada seluruh departemen di OJK. Pemenuhan posisi tersebut juga dilakukan berdasarkan kebutuhan yang mendesak untuk segera dipenuhi posisinya.
- b. Seleksi Administrasi
Kemudian pada tahapan seleksi administrasi pegawai yaitu seleksi berdasarkan rekomendasi pimpinan satuan kerja, nilai kinerja, masa jabatan, pendidikan dan telah memenuhi persyaratan masa dinas untuk masing-masing jabatan.
- c. Seleksi Kompetensi
Seleksi kompetensi ini dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai kesesuaian kompetensi pegawai dengan lowongan jabatan yang mencakup aspek perilaku dan kompetensi teknis. Seleksi kompetensi dilakukan melalui seleksi dokumen, makalah, *assessment center*, wawancara, presentasi dan/atau *group discussion*.
- d. Penetapan Promosi
Pelaksanaan penetapan promosi dilaksanakan oleh pejabat berwenang.

4. Perbandingan Promosi Pegawai Pada Saat Sebelum dan Sesudah Diterapkannya Sistem Kerja WFH Di OJK

Setelah diberlakukannya sistem kerja WFH di OJK dari Maret s.d Desember 2020, pelaksanaan promosi jabatan dilaksanakan menggunakan 2 (dua) cara yaitu promosi jabatan dan *job opening*.

Dari data-data yang telah diperoleh setelah diterapkannya sistem kerja WFH pada tahun 2020, promosi pegawai mengalami peningkatan yang signifikan. Pada tahun 2020 jumlah pegawai yang mendapatkan promosi meningkat dengan diterapkannya sistem promosi pegawai menggunakan promosi dan *job opening*. Peningkatan tersebut dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 1. Perbandingan Promosi Pegawai Tahun 2019 dan 2020 di OJK

No.	Promosi Pegawai	Jumlah Pegawai	Keterangan
1.	Sebelum WFH (2019)	234	Promosi pegawai meningkat 172 pegawai
2.	Setelah WFH (2020)	406	

Pembahasan

1. Analisis Penerapan Sistem Kerja WFH di OJK

Akibat perubahan sistem kerja yang terjadi, OJK membuat peraturan mengenai sistem kerja di OJK. OJK melakukan penyesuaian kerja dalam upaya mencegah dan mengurangi risiko penularan COVID-19 dengan mengubah waktu kerja dan teknis pelaksanaan kerja. Perubahan jam kerja yang berlaku merupakan sebuah cara yang dilakukan untuk menghindarkan pegawai yang dijadwalkan untuk melaksanakan WFO dari risiko *rush hour* yang dapat memperbesar risiko penularan COVID-19 bagi pegawai yang menggunakan transportasi umum. OJK juga mempergunakan kemajuan teknologi untuk melakukan digitalisasi sistem pendukung kerja guna mendukung pelaksanaan tugas pegawai.

2. Analisis Dampak Pelaksanaan WFH di OJK

Berdasarkan hasil penelitian mengenai dampak pelaksanaan WFH di OJK, terdapat perubahan positif yang dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas. Dengan adanya sistem kerja WFH, pegawai dapat menerima dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang ada dan pelaksanaan kerja dianggap lebih mudah karena adanya digitalisasi sistem pendukung kerja yang dapat mempermudah jalannya pekerjaan. Dampak positif lain dalam pelaksanaan WFH adalah pegawai juga merasakan adanya waktu yang lebih berkualitas dengan keluarga dan waktu yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan lebih efektif karena adanya WFH.

Selain dampak positif yang dirasakan, terdapat dampak negatif yang dirasakan oleh para pegawai. Salah satu dampak yang dirasakan adalah *multitasking*, dimana hal tersebut dianggap banyak dialami oleh pegawai wanita. Hal tersebut disebabkan oleh adanya peran lain yang dimiliki pegawai wanita saat berada di rumah. Peningkatan jumlah pengeluaran bulanan juga tidak dapat dipungkiri, karena adanya penggunaan internet untuk mendukung pelaksanaan kerja. Selain itu, faktor distraksi dan tidak adanya batasan yang jelas mengenai waktu kerja juga menjadi dampak negatif dari pelaksanaan WFH ini. Pelaksanaan WFH membuat jam kerja menjadi bias karena pelaksanaan pekerjaan yang dapat dilaksanakan setiap waktu. Hal tersebut tentu akan mempengaruhi waktu istirahat dan kesehatan fisik maupun mental dari pegawai.

Hal ini dapat menggambarkan bahwa pelaksanaan sistem kerja WFH di OJK memberikan dampak kepada keberlangsungan pekerjaan yang dilakukan pegawai sesuai dengan teori dari Diana Ma'rifah (2020) yang menyebutkan bahwa pelaksanaan sistem kerja WFH mengakibatkan dampak yang terdiri dari dampak positif dan negatif.

Walaupun adanya kendala dari jaringan, komunikasi dan pelaksanaan tugas fisik, namun hambatan tersebut dapat diatasi. Dengan demikian, pelaksanaan WFH di OJK dapat tetap berjalan dengan baik.

3. Analisis Proses Promosi Pegawai di OJK

Pada dasarnya promosi pegawai OJK merupakan pemenuhan jabatan melalui mekanisme kenaikan 1 (satu) level tingkat jabatan. Hal tersebut sesuai dengan teori para ahli yang menjelaskan bahwa promosi merupakan sebuah perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi yang akan diikuti dengan peningkatan tanggung jawab, hak dan status sosial seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai proses promosi pegawai, promosi pegawai di OJK terbagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu promosi regular dan promosi potensi tinggi. Promosi regular merupakan promosi yang diberikan karena pegawai telah memenuhi waktu atau lama kerja dan persyaratan administrasi, sedangkan promosi potensi tinggi dilakukan bagi pegawai yang memiliki kompetensi yang sangat baik dan memenuhi persyaratan administrasi. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan Catio dkk. (2020) bahwa jenis-jenis promosi jabatan diantaranya adalah promosi tetap/regular dan promosi luar biasa/potensi tinggi.

Pelaksanaan promosi pegawai di OJK terbagi menjadi 4 (empat) tahapan yaitu penetapan jabatan lowong, seleksi administrasi, seleksi kompetensi dan penetapan promosi. Berdasarkan penjelelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan promosi pegawai di OJK telah berjalan dengan baik sesuai dengan Peraturan Dewan Komisiner (PDK) OJK No.: 6/PDK.02/2015 tentang Sistem Pemenuhan Sumber Daya Manusia OJK pasal 18 mengenai tahapan proses promosi pegawai di OJK.

Kemudian tujuan dari pelaksanaan promosi jabatan di OJK adalah untuk memenuhi posisi-posisi kosong dan memotivasi pegawai untuk melakukan kinerja yang lebih baik guna mendapatkan promosi jabatan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Afandi (2012) yang menyatakan bahwa tujuan promosi jabatan diantaranya adalah untuk mengisi kekosongan jabatan dan merangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan proses promosi di OJK sudah terlaksana dengan baik.

4. Analisis Perbandingan Promosi Pegawai Sebelum dan Sesudah Diterapkannya Sistem Kerja WFH

Berdasarkan hasil penelitian mengenai perbandingan promosi pegawai, terdapat peningkatan jumlah pegawai yang mendapatkan promosi jabatan. Berdasarkan data di tersebut, dapat diketahui pada tahun 2019 OJK melakukan promosi kepada 234 pegawai dari total pegawai sebanyak 3.512 pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 6,66% pegawai di OJK mendapatkan promosi jabatan. Sedangkan pada tahun 2020, OJK dari jumlah pegawai sebanyak 3.675 pegawai, 11,05% pegawai di OJK mendapatkan promosi jabatan. Pada tahun 2020 pegawai yang mengalami promosi mengalami peningkatan sebesar 73,50% dari jumlah pegawai yang mendapatkan promosi pada tahun

2019. Hal tersebut dapat membuktikan bahwa pelaksanaan sistem kerja WFH di OJK tidak mempengaruhi pelaksanaan promosi pegawai dan jumlah cenderung mengalami peningkatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

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.
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.

Saran

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

- a. Sebaiknya OJK memberikan kebijakan yang jelas mengenai batasan waktu bekerja. Hal ini diharapkan dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. 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

- Afandi, P., 2012, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, CV Budi Utama, Yogyakarta
- Akhmad Z., 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, <http://stisipm-sinjai.ac.id/stisippublishing/index.php/JAQ/article/view/143/163>
- Animun, J. S. 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, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17374/17412>
- Bungin, Burhan, 2015, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Catio, M., dkk., 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Indigo Media, Tangerang
- Hartono, A. K. dan Dedi R. R., 2021, *Work from Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19*, *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 18, No. 1, Januari 2021, 16-21, <https://media.neliti.com/media/publications/152027-ID-analisis-promosi-jabatan-di-sekretariat.pdf>
- Lawi, G. F. K., 2020, Mungkinkah Naik Pangkat Saat Pandemi?, <https://entrepreneur.bisnis.com/read/20200605/52/1248970/mungkinkah-naik-pangkat-saat-pandemi>, diakses pada tgl 22 September 2021
- Lokadata, 2020, Perusahaan yang Menerapkan WFH Jakarta, 2020, <https://lokadata.beritagar.id/chart/preview/perusahaan-yang-menerapkan-wfh-jakarta-2020-1587382946>, diakses pada tgl 9 Juni 2021
- Ma'rifah, D. (2020). Implementasi *Work from Home*: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif dan Produktivitas Pegawai, *Civil Service*, Vol. 14, No. 2, November 2020, 53-64, <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/281/214>
- Muhliansyah dkk., 2020, Work from Home: Life Solution on Psychology's Perspective, *Jurnal Plakat*, Volume 2 No. 2 Desember 2020, 182-193
- Nugrahani, F., 2014, *Metode Penelitian Kualitatif*, Cakra Books, Surakarta
- Peraturan Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan, Nomor: 6/PDK.02/2015 tentang Sistem Pemenuhan Sumber Daya Manusia Otoritas Jasa Keuangan.
- Rastuti, E., 2019, Analisis Promosi Jabatan di Sekretariat Daerah Kota Palu, *E-Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 8, Agustus 2015, 65-77, <https://media.neliti.com/media/publications/152027-ID-analisis-promosi-jabatan-di-sekretariat.pdf>
- Surat Edaran Dewan Komisiner 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.