

Dampak Manajemen Perubahan Lingkungan Kerja Masa Pandemi Covid-19
Terhadap Karyawan Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera
Bagian Utara

¹Windi Aulia, ²Sri Rahmadhani

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam
Negeri Sumatera Utara, windiaulia56@gmail.com

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam
Negeri Sumatera Utara, sriramadhani594@gmail.com

Abstract

The Covid-19 pandemic in Indonesia is a disease pandemic (Covid-19) that is ongoing throughout the world. The first positive case of Covid-19 in Indonesia was detected in March 2020, many changes have occurred in Indonesia, especially in the Indonesian economy. New policies are made and implemented by the leadership in order to maintain employee safety. One of them is at the Class II Railway Center for the North Sumatra Region so that there is a change in the management of the work environment for its employees, such as maintaining distance, high levels of hygiene, and requiring vaccines. The current implementation of PSBB and PPKM requires all companies to make new policies for mutual safety that have an impact on the company and its employees. Based on this, this research was conducted aiming to determine the impact of the management of changes in the work environment through a case study on the Employees of Class II Railways in the North Sumatra Region.

Keywords: Covid-19, Management of Work Environment Changes, Regional Offices.

Pendahuluan

Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) sebagai pandemi worldwide yang menyebabkan perubahan dalam banyak sekali bidang seperti pendidikan, sosial, budaya, serta perdagangan. Oleh karenanya banyak kebiasaan baru yang harus dilakukan setiap individu supaya mencegah terjadinya penyebaran virus ini, keliru satunya artinya social distancing (menjaga jarak) menggunakan orang lain. Dalam hal ini, perusahaan dituntut melakukan perubahan kebijakan tentang lingkungan kerjanya demi keselamatan, kesehatan, keamanan.

Dilansir melalui laman Kompas.Com Angka penularan Covid-19 di Sumatera Utara terus meningkat. Gubernur Sumut Edy Rahmayadi meminta kesiapan seluruh kabupaten/kota untuk mengantisipasi lonjakan kasus Covid-19, terutama varian Omicron. Menghimbau pemberlakuan sistem pembelajaran campuran alias hybrid learning mulai 7 Februari 2022 hingga pemberitahuan lebih lanjut. Sistem ini adalah pembelajaran campuran antara pertemuan tatap muka atau luring 50 persen dan daring 50 persen. Satgas atau Pemkab/Pemko melakukan surveilans apabila menemukan kasus baru di satuan pendidikan, dan agar menghentikan sementara PTM terbatas apabila positivity rate lebih dari 5 persen," ujar Edy Rahmayadi saat memimpin rapat koordinasi dalam rangka kesiapan Rumah Sakit di Sumut dalam lonjakan kasus Covid-19 dan evaluasi Pembelajaran Tatap Muka (PTM) di Sumut, di Aula Tengku Rizal Nurdin, rumah dinas gubernur di Medan, Senin (7/2/2022).

Kasus positif di Sumut pada 6 Februari telah mencapai angka 245 kasus dengan positivity rate 1,56 persen. Untuk kasus varian Omicron sendiri, Sumut memiliki 6 kasus Omicron yang terkonfirmasi. Edy menyampaikan, telah terjadi peningkatan 4 kali

lipat dalam kasus seminggu terakhir. Begitu pula dengan keterisian rumah sakit yang terus meningkat. Saat ini memang keterisian rumah sakit saat ini relatif rendah. Bed Occupancy Rate (BOR) mencapai 4,61 persen. Meski masih jauh di bawah ambang maksimal yang dianjurkan WHO 60 persen. Perkeretaapian di Sumatera Bagian Utara memiliki sejarah yang cukup panjang seiring dengan perkembangan perkebunan yang pesat di Sumatera di masa kolonial Belanda. Sejarah Kereta Api di Sumatera Utara awalnya diperuntukan guna pengangkutan komoditas seperti, tembakau, karet, dan teh. Ide tersebut muncul dari Mr Cremer seorang manajer Deli Maatschappij (DSM). Pada tahun 1886 mulai dibuka jaringan kereta api untuk penumpang dengan tarif 3,5 sen per kilometer per orang. Umumnya, para penumpang merupakan kuli perkebunan keturunan China dan Jawa. Kemudian, sisanya berasal dari penumpang Eropa. Pengusaha dan penguasa kolonial telah merencanakan jaringan kereta api Trans Sumatra yang menghubungkan kota-kota di Sumatra, mulai dari Aceh hingga Palembang. Sumatra Timur (Medan) direncanakan sebagai Pusat perkebunan dan Belawan menjadi Pelabuhan Internasional ekspor dan import. Hingga pada tahun 1940, pengusaha Kereta Api Deli (DSM) telah membangun jaringan kereta api di Sumatera Timur sepanjang 553,223 Km. Pembangunan jaringan Kereta Api ini dimungkinkan oleh pemberlakuan UU Agraria Tahun 1870 dimana penguasa kolonial Belanda dimungkinkan untuk menyewa tanah dalam waktu relatif lama yang tidak saja diprioritaskan bagi sektor perkebunan. Disamping itu, berkembangnya Belawan sebagai bandar kapal ekspor hasil perkebunan ke Eropa telah pula mendorong laju percepatan pembangunan jaringan Kereta Api yang menghubungkan daerah-daerah perkebunan di Sumatra Timur.

Setelah kemerdekaan Indonesia diproklamlirkan pada tanggal 17 Agustus 1945, karyawan kereta api yang tergabung dalam "Angkatan Moeda Kereta Api" (AMKA) mengambil alih kekuasaan perkeretaapian dari pihak Jepang. Pasca Indonesia merdeka dan memasuki awal tahun 1950-an, kabinet pemerintahan Indonesia dibawah kendali Bung Karno melakukan nasionalisasi aset pemerintah kolonial Belanda menjadi milik pemerintah Indonesia. Inilah yang melandasi ditetapkannya 28 September 1945 sebagai hari kereta api di Indonesia, serta dibentuknya Djawatan Kereta Api Republik Indonesia (DKARI). Pada tahun 1971 menjadi PJKA (Perusahaan Jawatan Kereta Api), di tahun 1991 menjadi PERUMKA (Perusahaan Umum Kereta Api), kemudian pada tahun 1998 berganti menjadi PT. Kereta Api (Persero) dan terakhir pada tahun 2010 sampai dengan sekarang ini berganti menjadi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) PT.KAI ini merangkul seluruh perusahaan kereta api yang ada di Indonesia termasuk salah satunya adalah PT.KA Sumatera Utara. Setelah adanya manajemen perubahan kebijakan di masa Pandemi Covid-19, kebijakan yang ketat dalam hal kebersihan diterapkan di perusahaan ini terutama *social distancing* selain itu jam operasional juga dibatasi dan diubah dari biasanya sehingga terjadi perubahan lingkungan kerja yang berdampak pada para karyawan. Sesuai latar belakang tadi peneliti tertarik buat mengetahui dampak manajemen perubahan lingkungan kerja pada masa pandemi covid-19 terhadap karyawan Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Utara. Dengan mengetahui hal ini, maka kantor bisa mengevaluasi penerapan perubahan kebijakan yang menyangkut para karyawan di masa pandemi covid-19.

Landasan Teori

Lingkungan Kerja ialah keseluruhan lingkungan dimana seseorang bekerja, mencakup metode kerja dan pengaturan kerjanya (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja juga ialah salah satu hal yang mempengaruhi aplikasi tugas karyawan secara

optimal sebagai akibatnya perlu diperhatikan oleh perusahaan, yang mencakup suasana kerja, korelasi rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja (Arianto & Kurniawan, 2020).

Perubahan lingkungan kerja yg dilakukan Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Utara wajib sinkron menggunakan situasi serta syarat di masa Pandemi ini, dan dalam proses pengambilan keputusannya dengan mempertimbangkan kenyamanan karyawan, karena bila ketenangan karyawan terganggu maka yang akan terjadi pekerjaan tidak akan optimal dan akan menurun. Aneka macam penelitian menandakan bahwa lingkungan kerja berdampak di syarat karyawan meliputi turnover intention dan kepuasan kerja (Sutrisno, 2020), komitmen karyawan (Turahma & Anitra, 2019), kinerja karyawan (Arianto & Kurniawan, 2020). Peningkatan kinerja karyawan harus diupayakan, salah satunya menggunakan memperhatikan lingkungan kerja (Hamdiyah, Haryono & Fathoni, 2016).

Manajemen perubahan ialah suatu proses secara sistematis dalam menerapkan pengetahuan, wahana serta asal daya yang diperlukan buat menghipnotis perubahan di orang yg akan terkena dampak proses perubahan tadi (Wibowo, 2011). Perubahan bertujuan supaya sebuah organisasi atau perusahaan tidak sebagai statis melainkan tetap bergerak maju pada menghadapi perkembangan jaman, dan menyesuaikan menggunakan situasi kondisi yang terdapat pada masa sekarang. Seperti halnya dimasa pandemi Covid-19, sudah seharusnya melakukan manajemen perubahan terhadap fasilitas maupun kebutuhan lainnya di dalam perusahaan yang inovatif dan sinkron dengan kondisi saat ini dengan mempertimbangkan karyawan agar kinerjanya tidak menurun meski ditengah pandemi. Adapun fungsi manajemen sebagai prinsip manajemen suatu organisasi adalah sebagai berikut.

Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan berarti kegiatan menetapkan tujuan organisasi dan memilih cara yang terbaik buat mencapai tujuan tadi. Pengambilan keputusan merupakan bagian asal perencanaan yg berarti menentukan atau memilih cara lain pencapaian tujuan dari beberapa cara lain yang terdapat. Perencanaan diperlukan buat mengarahkan kegiatan organisasi. Langkah pertama, rencana ditetapkan buat organisasi secara holistik. lalu, planning yang lebih detail untuk masing-masing bagian atau divisi ditetapkan, menggunakan cara semacam itu, organisasi memiliki perencanaan yang konsisten secara keseluruhan. Beberapa manfaat perencanaan merupakan (1) mengarahkan kegiatan organisasi yg mencakup penggunaan sumberdaya dan penggunaannya untuk mencapai tujuan organisasi, (2) memantapkan konsistensi kegiatan anggota organisasi supaya sinkron menggunakan tujuan organisasi, dan (3) memonitor kemajuan organisasi. Jika organisasi berjalan menyimpang berasal tujuan yang sudah ditetapkan, dapat dilakukan perbaikan. Manfaat nomor tiga tadi erat kaitannya dengan kegiatan pengendalian. Pengendalian memerlukan perencanaan dan perencanaan berguna bagi pengendalian.

Organisasi (*Organizing And Staffing*)

Organisasi dapat didefinisikan sebagai kegiatan yang mengoordinasikan sumber daya, tugas, dan izin di antara anggota organisasi untuk mencapai tujuan bisnis dengan cara yang efisien dan efektif. Sebagian besar kegiatan perusahaan diatur dengan cara yang patut dicontoh di sekitar fungsi inti perusahaan, manajemen, dan sumber daya manusia. Setiap bagian dipimpin oleh seorang manajer yang melapor kepada direktur utama.

Arahan (*Leading*)

Begitu struktur organisasi terbentuk, karyawannya terpengaruh. Langkah selanjutnya adalah membentuk bagaimana orang-orang ini bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajer perlu "membimbing" orang-orang ini. Lebih khusus lagi, kepemimpinan melibatkan membimbing, mempengaruhi (mempengaruhi), dan memotivasi (motivating) orang tersebut. Pengawasan umumnya disebut sebagai kegiatan administratif yang paling menuntut dan paling penting karena melibatkan interaksi langsung dengan orang-orang. Manajer harus mampu menciptakan suasana yang menginspirasi orang untuk bekerja.

Pengendalian (*Controlling*)

Hal terakhir dari proses manajemen tersebut adalah pengendalian. Kontrol dimaksudkan untuk memastikan bahwa aktivitas organisasi anda sejalan dengan rencana Anda. Administrator harus terus memantau kemajuan organisasi mereka.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil wawancara mendalam dan studi dokumentasi. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis dari Miles dan Hubberman melalui pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Miles & Hubberman, 2009).

Hasil Dan Pembahasan

Kondisi Perubahan Lingkungan Kerja Masa Pandemi Covid-19 terhadap Karyawan Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Utara

Kegiatan operasional Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Utara masih berlangsung cukup baik waktu masa pandemi Covid-19. Namun, salah satu karyawan menjelaskan pandemi Covid-19 sedikit banyaknya berpengaruh terhadap kelangsungan sistem operasional kantor. Hambatan yg dimaksud mirip adanya pembatasan fisik, perubahan lingkungan kerja lainnya yaitu mengharuskan memakai masker, sering cuci tangan, harus tetap dalam kebersihan dan saat ini kepada masing-masing karyawan dianjurkan untuk Vaksin kecuali bagi yang memiliki riwayat penyakit tertentu yang tidak bisa Vaksin.

Manajemen Perubahan Lingkungan Kerja Masa Pandemi COVID-19 terhadap Karyawan Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Utara

Manajemen perubahan lingkungan kerja masa pandemi COVID-19 yang diberlakukan yaitu:

1. Pimpinan membentuk kebijakan untuk menjaga keselamatan karyawan. Kebijakan yg ditetapkan terkait menggunakan perubahan lingkungan kerja non fisik meliputi standar serta mekanisme wajib memakai masker, tidak bersentuhan dengan rekan, mewajibkan cuci tangan bagi karyawan serta penyemprotan hand sanitizer, membatasi karyawan agar tidak berkerumunan.
2. Mengikuti sesuai peraturan yang ditetapkan oleh Pemerintahan Indonesia untuk menggunakan aplikasi peduli lindungi pada setiap orang yang memasuki kantor.
3. Diwajibkan untuk mematuhi protokol kesehatan yang ketat seperti menggunakan masker, face shield, dan sarung tangan.

4. Melakukan pengecekan suhu kepada semua orang yang memasuki lokasi, penggunaan masker, hand sanitizer, dan pengaturan *physical distancing*.
5. Dan diberlakukannya *Work From Home* (WFH) pada karyawan dengan Jadwal yang telah di tentukan.

Kesimpulan

Manajemen perubahan lingkungan kerja masa pandemi covid-19 terhadap karyawan Balai Teknik Perekerataapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Utara berdampak positif dan negatif. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi adalah seseorang yang memiliki tanggung jawab, berani mengambil resiko yang dihadapi dalam kegiatan kerja. Keberhasilan atau kegagalan dalam organisasi sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Hal ini membuat kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam proses berjalannya sebuah perusahaan guna mencapai target dan tujuan perusahaan. Perubahan yang ditetapkan selama masa pandemi covid-19 ini berdampak positif dan juga negatif bagi karyawan. Dampak positifnya adalah penyediaan fasilitas serta keselamatan karyawan terjaga. Namun, diharapkan seterusnya pihak manajemen kantor memberikan fasilitas yang cukup baik untuk karyawannya agar kinerja tidak menurun meski ditengah pandemi covid-19. Perubahan ini sudah seharusnya dilakukan agar kantor tetap berjalan dan terus beroperasi dengan baik. Sehingga perlu dibuat suatu perubahan inovatif kedepannya.

Daftar Pustaka

- Arianto, N., & Kurniawan, H. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3 (3), 312.
- Hamdiyah, Haryono, A.T., & Fathoni. 2016. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Swalayan Bangumanik Semarang. *Journal of Management*, 02 (02), 1-11.
- KOMPAS.Com, 2022. Kasus Covid-19 Terus Melonjak, Ini 10 Instruksi Gubernur Edy Kepada Kepala Daerah di Sumut. diakses pada tanggal 01 Juli 2022, <https://medan.kompas.com/read/2022/02/07/194430078/kasus-covid-19-terus-melonjak-ini-10-instruksi-gubernur-edy-kepada-kepala?page=all#page2>.
- Rahayu, Ety Puput dan Dewi Urip Wahyuni. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 1, No. 3, Maret 2021.
- Sutrisno, S. 2020. Analysis Of Compensation And Work Environment on Turnover Intention With Employee Satisfaction As Intervening Variabel in PT. Hartono Istana Technology at Semarang. *Serat Acutya-Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 1 (1), 13- 29.