

EFEKTIVITAS PERTEMUAN DARING MENGGUNAKAN ZOOM, GOOGLE MEET DAN MICROSOFT TEAMS UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Hanalia Prameswary¹, Safuan², Musa Alkadhim Alhabshy³

Universitas Jayabaya, Indonesia, Indonesia

* Email untuk Korespondensi: hanalia_prameswary2304@yahoo.com, safuan@pascajayabaya.ac.id, musa.dosen@pascajayabaya.ac.id

ABSTRAK

Kata Kunci:

Pertemuan Daring,
Zoom, Google Meet,
Microsoft Teams,
Kinerja Karyawan

Keywords:

Online Meetings,
Zoom, Google Meet,
Microsoft Teams,
Employee Performance

Perkembangan teknologi memudahkan manusia dalam menjalankan beragam aktivitasnya, salah satu hasil nyatanya yaitu aplikasi atau web yang memungkinkan untuk melaksanakan pertemuan dalam jaringan diantaranya yakni Zoom, Google Meet, dan Microsoft Teams. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pertemuan dalam jaringan menggunakan Zoom, Google Meet, dan Microsoft Teams untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan mengeksplorasi jurnal, buku dan informasi lain yang relevan dengan kajian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Zoom, Google Meet, dan Microsoft Teams dinilai efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan karena fleksibel, efisien, memudahkan koordinasi, pemantauan dan evaluasi kerja yang dinilai dari kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian karyawan

The development of technology makes it easier for humans to carry out a variety of activities, one of the real results is an application or web that allows to carry out meetings in the network including Zoom, Google Meet, and Microsoft Teams. This study aims to determine the effectiveness of online meetings using Zoom, Google Meet, and Microsoft Teams to improve employee performance. This research uses qualitative research methods with a descriptive approach. Data collection techniques are carried out by exploring journals, books and other information relevant to the study. The results showed that Zoom, Google Meet, and Microsoft Teams were considered effective for improving employee performance because they were flexible, efficient, facilitate coordination, monitoring and evaluation of work which was assessed by work quality, quantity, timeliness, effectiveness, employee independence

*Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).
This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.*

PENDAHULUAN

Sejarah perkembangan teknologi informasi pada hakekatnya ditentukan oleh penemuan alat/media untuk penyampaian atau pertukaran informasi. Bila dikaitkan dengan transformasi masyarakat yang diakibatkannya, dapatlah dikatakan perkembangan teknologi informasi dimulai sejak penemuan berbagai media tersebut yang tahapannya dari kertas, telepon, radio, televisi, satelit, hingga komputer. Masing-masing penemuan berbagai media tersebut dalam kurun waktu perkembangannya membawa akibat transformasi masyarakat dalam bentuk berbagai pola aktivitasnya. Segenap aspek kehidupan manusia dalam masing-masing tahapan tersebut telah mengalami perubahan dalam kecepatan yang semakin tinggi (Fausa, 1995).

Perkembangan teknologi informasi dewasa ini telah memberi pengaruh besar dalam seluruh aspek kehidupan. Bukan hanya digunakan dalam bidang pendidikan untuk mempermudah kegiatan belajar mengajar,

namun teknologi informasi juga digunakan sebagai salah satu strategi bisnis untuk mendapatkan keuntungan (Astuti, 2020).

Kemajuan teknologi telah memberikan sumber informasi dan komunikasi yang amat luas dari apa yang telah dimiliki manusia. Meskipun peranan informasi dalam beberapa dekade kurang mendapat perhatian, namun sesungguhnya kebutuhan akan informasi dan komunikasi itu merupakan hal yang tidak kalah pentingnya dari kebutuhan sandang dan pangan manusia. Rogers menyatakan bahwa *informasi society* adalah sebuah masyarakat yang sebagian besar angkatan kerjanya adalah pekerja di bidang informasi dan informasi telah menjadi elemen yang dianggap paling penting dalam kehidupan (Ahmad, 2012).

Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan (Cholik, 2021).

Nilai dari sesuatu yang memiliki guna adalah dengan memperoleh hasil dari penggunaan sesuatu yang dapat memberikan manfaat. Sekarang ini masyarakat harus dapat menyesuaikan diri diantaranya dengan memanfaatkan kemajuan teknologi yang ada sebagai penunjang berbagai kegiatan dalam kehidupan sehari-hari (Putri & Wulandari, 2020).

Perkembangan teknologi memudahkan manusia dalam menjalankan beragam aktivitasnya, salah satu hasil nyatanya yaitu aplikasi atau web yang memungkinkan untuk melaksanakan pertemuan dalam jaringan (daring) diantaranya yakni Zoom, Google Meet, dan Microsoft Teams.

Zoom meeting merupakan sebuah media pembelajaran menggunakan video. Aplikasi ini tidak hanya digunakan untuk pembelajaran saja tetapi juga dapat digunakan untuk urusan perkantoran maupun urusan lainnya. Platform ini dapat digunakan secara gratis, sehingga dapat digunakan oleh siapapun dengan batas waktu 40 menit dan tidak ada batasan waktu jika kita berlangganan. Dalam aplikasi zoom meeting ini kita dapat berkomunikasi langsung dengan siapapun lewat video. Oleh karena itu, memang cocok digunakan sebagai media pertemuan daring (Ulfah et al., 2021).

Pertemuan daring merupakan sebuah tatap muka antara dua orang atau lebih melalui media internet dengan bantuan aplikasi atau web, telah banyak aplikasi atau web yang menyediakan layanan pertemuan daring yang memungkinkan dua orang bahkan lebih untuk berkomunikasi jarak jauh diantaranya seperti Zoom, Google Meet, dan Microsoft Teams. Aplikasi-aplikasi ini memiliki fungsi yang tidak jauh beda.

Zoom adalah aplikasi buatan miliarder, Eric Yuan, yang dirilis pada Januari 2013. Dalam aplikasi Zoom Meeting ini kita bisa berkomunikasi langsung dengan siapapun lewat video. Aplikasi ini menyediakan layanan konferensi jarak jauh dengan menggabungkan konferensi video, pertemuan online, obrolan, hingga kolaborasi seluler. Aplikasi ini banyak digunakan sebagai media komunikasi jarak jauh. Zoom memungkinkan pengguna melakukan meeting sampai 100 partisipan (Wilson, 2020). Sedangkan Google Meet merupakan Google Meet merupakan produk dari Google yang merupakan layanan komunikasi video yang dikembangkan oleh Google. Aplikasi ini adalah salah satu dari 2 aplikasi yang merupakan versi baru dari versi terdahulunya yaitu Google Hangouts dan Google Chat. Google Meet dirilis untuk pengguna iOS saja namun pada Februari 2017 kemarin Google secara resmi meluncurkan Google Meet di bulan berikutnya. Layanan ini diluncurkan sebagai aplikasi konferensi video yang bisa ditonton hingga 30 peserta. Meet menjadi versi yang lebih kuat dibanding Hangouts pendahulunya karena Meet mampu ditampilkan pada aplikasi web, aplikasi Android dan iOS (Octafian, Putri, & Andriani, 2021). Kemudian, Microsoft Teams adalah sebuah platform komunikasi dan kolaborasi terpadu yang menggabungkan fitur percakapan kerja, rapat video, penyimpanan berkas (termasuk kolaborasi berkas) dan integrasi aplikasi. **Microsoft Teams ini terintegrasi dengan rangkaian produk Microsoft 365.** Selain itu juga dapat diintegrasikan dengan produk selain buatan Microsoft (Bintara, 2022).

Pertemuan (*meeting*) di dalam sebuah perusahaan untuk karyawan sangatlah penting, tanpa adanya meeting sebuah perusahaan akan terancam keberlangsungannya, melalui *meeting* juga perusahaan dapat mengontrol segala sesuatu yang terjadi. Oleh karena itu, *meeting* adalah sebuah hal penting bagi perusahaan dan perlu dilakukan secara rutin untuk mengevaluasi kinerja perusahaan (Murtadho, 2022). Oleh karena kemajuan teknologi, perusahaan dapat memanfaatkannya untuk pertemuan daring dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan baik yang bekerja dari rumah ataupun *hybrid*. Penting dan besarnya manfaat tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian, sehingga peneliti melakukan penelitian dengan judul "Efektivitas Pertemuan Daring Menggunakan Zoom, Google Meet dan Microsoft Teams untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan"

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian fokus pada pengamatan yang mendalam. Oleh karenanya, penggunaan metode kualitatif dalam penelitian dapat menghasilkan kajian atas suatu fenomena yang lebih komprehensif. Penelitian kualitatif yang memperhatikan humanisme atau individu manusia dan perilaku manusia merupakan jawaban atas kesadaran bahwa semua akibat dari perbuatan manusia terpengaruh pada aspek-aspek internal

individu. Aspek internal tersebut seperti kepercayaan, pandangan politik, dan latar belakang sosial dari individu yang bersangkutan (Ardianto, 2019). Menurut Ansori (2019) metode deskriptif dilakukan dengan cara mendeskripsikan fakta-fakta yang kemudian disusul dengan analisis, tidak hanya penguraikan, melainkan dengan memberikan pemahaman dan penjelasan secukupnya. Penelitian ini dilakukan di perusahaan Corteva Agriscience.

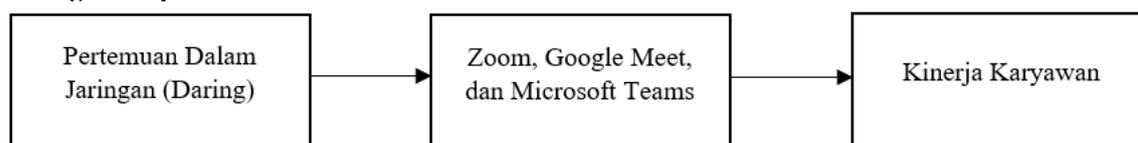
Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan mengeksplorasi jurnal, buku dan informasi lain yang relevan dengan kajian. Sumber data yang menjadi bahan adalah hasil data penelitian dan buku, jurnal, artikel, dan hal sejenis yang didapatkan melalui Google Scholar.

Analisis Data

Aktivitas dalam analisis data kualitatif pada penelitian ini dilakukan dengan bersandar pada model interaktif (Miles, 1984) yang dilakukan melalui data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification

Kerangka Berpikir



HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Perusahaan

Corteva Agriscience didirikan dengan bekal ilmu pengetahuan yang kaya dari Dow, DuPont, dan Pioneer. Pada tahun 1802 Dow Chemical Company didirikan. Kemudian dengan pabrik mesiu pertamanya, E.I. du Pont mendirikan perusahaan iconic sesuai dengan namanya, di tepi Sungai Brandywine.

Singkat cerita pada tahun 1996 hadir Pioneer. Pioneer ini merupakan perusahaan pertama yang mengupayakan genom pada jagung. Kemudian DuPont berinvestasi di Pioneer pada tahun 1999. Mulai pada tahun 200 Pioneer memasuki pasar Tiongkok. Pada tahun 2015 pertama kali diumumkan bahwa Dow dan DuPont bergabung. Tahun 2018 nama Corteva Agriscience, Agriculture Division of DowDuPont di umumkan ke publik. Hingga akhirnya tahun 2019 Corteva Agriscience resmi menjadi perusahaan pertanian yang mandiri.

Sehingga Corteva Agriscience merupakan gabungan dari dua perusahaan besar yang akan saling melengkapi. Dua perusahaan ini adalah Dow dan DuPont yang merupakan perusahaan inovatif yang berbasis ilmu pengetahuan terdepan dalam industri pertanian, material science, dan spesialisasi produk. Membentuk Corteva sebagai perusahaan pertanian yang independen didorong oleh kombinasi yang efektif dari portofolio, sumber daya, dan kemampuan yang bisa saling melengkapi dari Dow dan DuPont. Semuanya diposisikan di tempat yang jauh lebih baik dibandingkan dengan sebelumnya agar terus mendorong inovasi yang menghasilkan solusi terbaik bagi para petani, pelanggan dan melayani masyarakat di seluruh dunia dengan lebih baik. Pasca penggabungan Dow dan DuPont, dan setelah berdiri menjadi perusahaan pertanian yang mandiri, Corteva Agriscience akan tetap berkomitmen tinggi pada riset dan pengembangan, didukung oleh tim berpengalaman kelas dunia yang bisa memberikan produk-produk dan solusi yang dibutuhkan.

Penelitian Terdahulu

Keefektifan media zoom meeting terhadap bekerja dari rumah, juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan di Universitas Tadulako (Hamid, 2020) menunjukkan platform yang paling banyak dimanfaatkan Universitas Tadulako ialah zoom meeting dengan perolehan prosentasi mencapai 65% mahasiswa menyatakan efektifitas penggunaan zoom meeting dalam pembelajaran daring. Penelitian lain yang serupa juga dilakukan Apriani (2020) dalam (Setyorini, 2022), memberikan argumen pada sebuah kegiatan pelatihan di masa pandemi dengan fokus fasilitas zoom. Aplikasi zoom akan aman apabila dilakukan tidak melebihi 4 jam dalam sehari, ideal bila diterapkan dengan jangka waktu yang singkat dan dengan jeda 10-15 menit dengan diimbangi diskusi, kolaborasi secara virtual. Pegawai yang sedang bekerja dari rumah akan lebih termotivasi dan bersemangat ketika diberikan waktu yang fleksibel untuk bekerja, dan menjadikan lebih dekat dengan keluarga. Fleksibel waktu memegang prinsip bahwa pekerjaan dapat diselesaikan pada jam berapapun dan waktu yang digunakan memenuhi jumlah jam yang sudah disepakati dalam perjanjian kerja. Hal ini diperkuat oleh beberapa hasil penelitian di mancanegara terhadap persepsi pegawai tentang skema bekerja dari rumah, yang menunjukkan keinginan pegawai untuk mempertahankan skema bekerja dari rumah baik purna waktu maupun paruh waktu dengan adaptasi tatanan baru (new normal) (Mungkasa, 2020).

Definisi, Pengaruh dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2015) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Wijono, 2010) kinerja pegawai secara umum adalah merupakan gambaran prestasi yang telah dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam operasionalnya. Kinerja adalah merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Menurut (Suprihati, 2014) kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat digunakan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja organisasi.

Kinerja karyawan pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan di dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar atau bahkan melebihi dapat diberikan penghargaan atau sebaliknya, bagi yang belum dapat mencapai standar yang ditentukan dapat dikenakan konsekuensi. Melalui proses penilaian kinerja perusahaan juga dapat mengetahui sudah sejauh mana tujuannya tercapai (Septiana & Widjaja, 2020).

Kinerja karyawan tidak akan optimal jika hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya. Harusnya diingat bahwa dalam suatu organisasi perusahaan, aspek manusia yang berkemampuan, berketerampilan, bertanggung jawab sebagai karyawan merupakan suatu aset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut (Fatmawati, Hartonon, & Istiatin, 2020) salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu kepemimpinan. Dimana kepemimpinan memiliki sifat perilaku untuk memberi motivasi kepada bawahannya. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung dari kompetensi yang dimiliki dalam menciptakan semangat kerja pada karyawan.

Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk mencapai suatu tujuan dan keberhasilannya dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Kepemimpinan memiliki beberapa indikator yakni kekuasaan atau pengaruh, hubungan kerjasama, pengambilan keputusan secara musyawarah, usaha pencapaian tujuan dan memberi bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

Menurut (Septiana & Widjaja, 2020) stress, beban kerja, dan lingkungan kerja merupakan variable penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stress, beban kerja, dan lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan untuk membuat karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut merasa nyaman dalam bekerja. Dengan demikian beban kerja yang ada pada perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dihasilkannya, stress kerja yang tinggi juga merupakan pengaruh pada karyawan yang memegang ganda pada pekerjaan yang sebenarnya bukan bagian dari pekerjaannya, karyawan pun menjadi tidak efektif dalam melakukan pekerjaannya.

Selain stress, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain pengaturan sistem penerangan, tingkat kerja, kebisingan, sirkulasi udara yang baik terutama didalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik karyawan.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Menurut Kasmir (Pusparini, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari:

1. Kemampuan dan keahlian Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja. Menurut Maltis dan Jackson dalam (Purwati, 2011) kinerja karyawan adalah seberapa mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain:

- a. Kuantitas keluaran
Jumlah keluaran seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebesarnya. Misalnya pada seorang karyawan pabrik rokok bagian produksi hanya mampu menghasilkan 250 batang rokok per hari, sedangkan standar umum ditetapkan sebanyak 300 batang rokok per hari. Ini berarti kinerja karyawan tersebut menjadi dibawah rata-rata.
- b. Kualitas keluaran
Kualitas produk lebih diutamakan dibandingkan jumlah output. Misalnya dari 100 batang rokok yang dihasilkan, tingkat kesalahan (cacat) yang ditolerir adalah maksimal sebatang rokok. Apabila karyawan mampu menekan angka maksimum tersebut maka dikatakan memiliki kinerja yang baik.
- c. Jangka waktu keluaran
Ketepatan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja karyawan yang baik. Misalnya waktu standar yang ditetapkan untuk menghasilkan 100 batang rokok adalah 120 menit, jika karyawan dapat mempersingkat menjadi 100 menit per 100 batang, maka kinerja karyawan tersebut dikatakan baik.
- d. Tingkat kehadiran di tempat kerja
Kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.
- e. Kerjasama
Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja.

Menurut (Robbins, 2006) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

1. Kualitas
Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Efektivitas Pertemuan Daring menggunakan Zoom, Google Meet, dan Microsoft Teams dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

1. Fleksibel
Pertemuan yang bersifat daring menimbulkan tantangan dalam pengorganisasian pertemuan tersebut yang fleksibel. Sebuah perusahaan harus dapat mengorganisasikan karyawannya dengan baik.
Pertemuan yang dilaksanakan secara daring melalui Zoom, Google Meet, dan Microsoft Teams sangat fleksibel karena dapat dilakukan di mana pun dan kapan pun, hal ini membuat ketepatan waktu karyawan meningkat karena tidak perlu menghabiskan banyak waktu di perjalanan. Sehingga karyawan dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
2. Efisien
Efisiensi lebih menitik-beratkan pada pencapaian hasil yang besar dengan pengorbanan yang sekecil mungkin. Efisiensi kerja ini didapat dari hasil pekerjaan karyawan yang dapat diefisiensikan oleh aplikasi Zoom, Google Meet, dan Microsoft Teams karena cepat dari segi waktu dan murah dari segi biaya.
3. Memudahkan koordinasi

Koordinasi pekerjaan dapat dilaksanakan dengan mudah menggunakan aplikasi Zoom, Google Meet, dan Microsoft Teams. Pada ketiga aplikasi tersebut memungkinkan satu orang atau lebih melakukan persentasi, komunikasi dan pembagian tugas menggunakan fitur share screen dan lain sebagainya. Hal ini selaras dengan indikator kinerja karyawan yang memaksimalkan penggunaan tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

4. Pemantauan

Aplikasi Zoom, Google Meet, dan Microsoft Team memiliki fitur share screen dari karyawan sehingga memudahkan untuk pemantauan aktivitas kerja yang dilakukan secara jauh. Hal ini membuat seorang karyawan akan menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja yang mana sesuai dengan indikator kinerja karyawan.

5. Evaluasi kerja

Evaluasi kerja dapat didefinisikan sebagai sistem prosedur sebuah organisasi untuk memperoleh gambaran penilaian pegawai yang didasarkan pada standar kinerja unitnya dalam periode waktu tertentu. Standar kinerja menurut Rahadi dalam (Hermawan, Kristiasari, Bhiju, & Manik, 2020) yakni patokan minimal kinerja yang perlu dicapai pegawai baik individu maupun kelompok terhadap indikator-indikator kerjanya. Bila ukuran kinerja berada tepat atau di atas nilai yang ditentukan maka kerjanya dapat diterima, jika dibawah artinya kinerja tidak dapat diterima.

Evaluasi kerja merupakan proses penilaian pelaksanaan tugas anggota organisasi sesuai standar kinerja yang ditetapkan melalui sebuah instrumen. Instrumen dibutuhkan guna mendokumentasikan evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan.

Pekerjaan yang dihasilkan karyawan perlu dievaluasi, aplikasi Zoom, Google Meet, dan Microsoft Teams memudahkan untuk mengevaluasi kerja dari jarak jauh terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

Adapun manfaat evaluasi kinerja menurut Rianto (2010) adalah:

- a. Dasar pengambilan keputusan terkait dengan prestasi, pemberhentian dan balas jasa yang telah diberikan. Evaluasi kinerja maka naik turunnya prestasi seorang karyawan dapat dipantau, dari dasar tersebut perusahaan akan lebih kuat dalam mengambil keputusan apakah seorang karyawan perlu dipertahankan, diberhentikan atau dibarikan penghargaan atas jasa yang telah diusahakannya.
- b. Mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya. Melalui evaluasi kinerja perusahaan dapat mengetahui apakah standar kinerja yang diberikan perusahaan dapat dicapai karyawan, jika standar kinerja tidak tercapai dengan baik dapat diasumsikan seorang karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang harus menjadi tanggung jawabnya.
- c. Dasar mengevaluasi efektivitas kegiatan dalam sebuah perusahaan. Dengan evaluasi kinerja secara tidak langsung hal ini juga akan mengevaluasi efektifitas sebuah kegiatan. Sebuah kegiatan yang sudah direncanakan jika dikerjakan dengan baik tentunya akan memberikan hasil yang optimal, tetapi jika kegiatan tersebut dikerjakan dengan kinerja yang buruk tentu hasilnya tidak maksimal. Oleh sebab itu, jika dilakukan evaluasi terhadap kinerja tentunya hal ini memaksa karyawa untuk bekerja dengan baik sehingga kegiatan yang efektif dapat tercapai.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan efektifitas jadwal kerja, dan sebagainya.
- e. Sebagai indikator/tanda untuk memutuskan kebutuhan akan pelatihan bagi karyawa. Melalui evaluasi kinerja memunculkan kekurangan sekaligus kelebihan atas kemampuan seorang karyawan. Kekurangan yang terjadi tersebut, mungkin bisa menjadi masukan bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan yang sesuai.
- f. Meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga performance yang baik tercapai.
- g. Guba evaluasi terhadap kelebihan atau kekurangan yang pada akhirnya kemampuan karyawan dapat ditingkatkan. Hasil evaluasi kinerja disampaikan pada karyawan akan menjadi masukan, sehingga dapat mempertahankan kelebihannya serta memperbaiki kekurangannya.
- h. Sebagai dasar ukuran dalam hal seleksi dan penempatan karyawan.
- i. Untuk alat evaluasi sehingga berdampak pada perbaikan atau pengembangan kecakapan karyawan.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian/gambaran tugas. Hal ini perlu analisa dari hasil evaluasi kinerja yang telah dilakukan, dimungkinkan kinerja seorang karyawan menurun dikarenakan terlalu banyak pekerjaan, tidak jelasnya uraian tugas, tidak sesuainya uraian tugas dengan kemampuan yang dimiliki, dan sebagainya.

KESIMPULAN

Perkembangan teknologi memudahkan manusia dalam menjalankan beragam aktivitasnya, salah satu hasil nyatanya yaitu aplikasi atau web yang memungkinkan untuk melaksanakan pertemuan dalam jaringan diantaranya yakni Zoom, Google Meet, dan Microsoft Teams. Pertemuan (*meeting*) di dalam sebuah perusahaan untuk karyawan sangatlah penting, tanpa adanya *meeting* sebuah perusahaan akan terancam keberlangsungannya, melalui *meeting* juga perusahaan dapat mengontrol segala sesuatu yang terjadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Zoom, Google Meet, dan Microsoft Teams dinilai efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan Corteva Agriscience karena fleksibel, efisien, memudahkan koordinasi, pemantauan dan evaluasi kerja yang dinilai dari kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian karyawan

REFERENSI

- Ahmad, Amar. (2012). Perkembangan Teknologi Komunikasi dan Informasi: Akar Revolusi dan Berbagai Standarnya. *Jurnal Dakwah Tabligh*, 13(1), 137–149.
- Ansori, Yoyo Zakaria. (2019). Islam dan Pendidikan Multikultural. *Jurnal Cakrawala Pendas*, 5(2), 110–115.
- Ardianto, Yoni. (2019). Memahami Metode Penelitian Kualitatif.
- Astuti, Novi Fuji. (2020). Manfaat Teknologi Informasi di Berbagai Bidang, Memudahkan Kehidupan Manusia.
- Bintara, Wahyu Setia. (2022). Pengertian Microsoft Teams – Fungsi, Manfaat, Kelebihan, Kekurangan.
- Cholik, Cecep Abdul. (2021). Perkembangan Teknologi Informasi Komunikasi/ICT dalam Berbagai Bidang. *Jurnal Fakultas Teknik*, 2(2), 39–46.
- Fatmawati, Fiya Mila, Hartonon, Sri, & Istiatin. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. *Edunomika*, 4(1), 338–346.
- Fausa, Erlangga. (1995). Beberapa Aspek dalam Perkembangan Teknologi Informasi. *UNISIA*, 27, 19–26.
- Hamid, A. (2020). Pemanfaatan Aplikasi Zoom Meeting Dalam Proses Pembelajaran Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Mahasiswa Jurusan Pendidikan IPS FKIP Universitas Tadulako. *Jurpis: Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 17(2), 166–174.
- Hermawan, Anton, Kristiasari, Anggita, Bhiju, Fransiska, & Manik, Dona. (2020). Pengembangan Instrumen Evaluasi Kinerja pada Perpustakaan Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. *Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(1), 1–15.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan ke). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. .. & Huberman A. M. (1984). Analisis Data Kualitatif. *Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia*.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari rumah (working from home/WFH): menuju tatanan Baru era pandemi Covid 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150.
- Murtadho, Muhamad Alief. (2022). Pentingnya Menjaga Efektivitas Meeting Bagi Perusahaan.
- Octafian, D. Tri, Putri, Meidyan Permata, & Andriani, Eni. (2021). Penggunaan Aplikasi Google Meet Sebagai Pendukung Kegiatan Mengajar Saat Menghadapi Pandemi Covid-19 Bagi Guru SD N 149 Palembang. *LPPM Universitas Jambi*, 5, 154–160.
- Purwati, Sri. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. *Jurnal FOKUS*, 1(1), 1–13.
- Pusparini, P. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta*. 14–31.
- Putri, Radisya Eka, & Wulandari, Tine Agustin. (2020). Pemanfaatan Aplikasi Zoom Cloud Meeting Sebagai Media E-Learning dalam Mencapai Pemahaman Mahasiswa di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Common*, 4(2), 171–190.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Septiana, & Widjaja, Oey Hannes. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 643–652.
- Setyorini, Endang. (2022). EFEKTIFITAS PEMANFAATAN ZOOM MEETING TERHADAP BEKERJA DARI RUMAH PADA MASA PANDEMI COVID-19. *ACADEMIA : Jurnal Inovasi Riset Akademik*, 2(1), 11–20.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(1), 93–112.
- Ulfah, Rahma Krisna, Pratiwi, Fenina Niken, Hadiananta, Ivan, Putri, Sonia Nursa, Emza, Veni Febria, & Wardi, Jeni. (2021). Efektivitas Penggunaan Aplikasi Zoom Sebagai Sarna Pembelajaran Daring Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Karya Ilmiah Multidisiplin (JURKIM)*, 1(1), 15–21.

Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Wilson, A. (2020). Penerapan Metode Pembelajaran Daring (Online) Melalui Aplikasi Berbasis Android Saat Pandemi Global. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 5(1), 7.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30998/sap.v5i1.6511>