

EFEKTIVITAS WORK FROM HOME APARATUR SIPIL NEGARA PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN SUMEDANG

MUHAMMAD AGAM AMRINULLOH
NPP. 29.0677

*Asdaf Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: 29.0677@praja.ipdn.ac.id

ABSTRACT

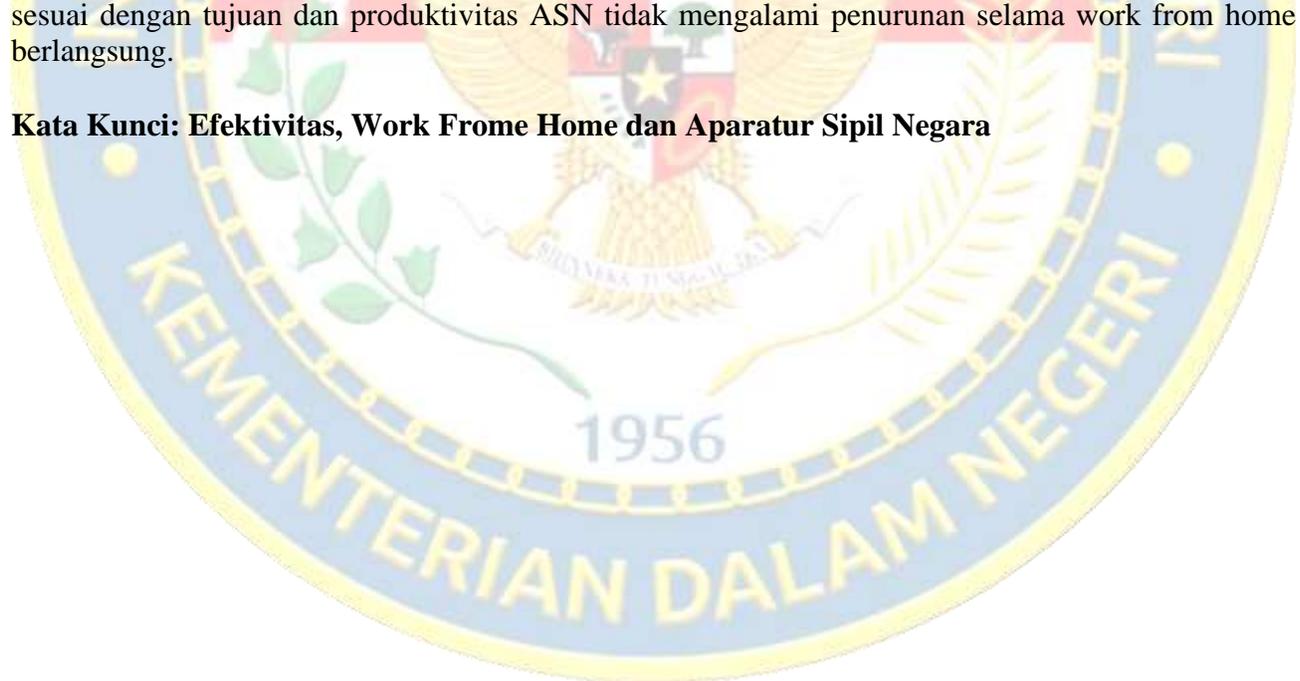
Problem (GAP): The Civil Service Police Unit (Satpol PP) of Sumedang Regency still found 19 ASN and 5 non-ASN (Honorar) people walking around during working hours during WFH implementation. This phenomenon is the background of the author's interest in making observations through research activities on the effectiveness of Work From Home (WFH) on State Civil Apparatus (ASN) in Sumedang Regency, West Java Province. **Purpose:** To find out the effectiveness of Work From Home State Civil Apparatus during the COVID-19 pandemic at the One Stop Integrated Service and Investment Service (DPMPTSP) Sumedang Regency, West Java Province. **Methods:** The research method used is descriptive qualitative research method with an inductive approach. Sources of data in this study are primary and secondary data sources. The data analysis technique used is data selection, data classification and data verification. Data collection techniques include interviews, observation and documentation. **Results/Findings:** Based on field observations, so far the implementation of WFH within the Sumedang Regency government has been quite good because ASN can complete their respective jobdesk which is inputted through the E-Office application, but supervision cannot be carried out optimally because superiors do not can go down directly so that several times there is a miscommunication. The existing obstacles include the limitations of the Sumedang Regency government regarding the facilities and infrastructure to support WFH. **Conclusion:** the implementation of the Work From Home policy for State Civil Apparatus during the COVID-19 Pandemic at the Investment Office and One Stop Integrated Services can be said to have been effective. The dimensions of achieving the target with indicators of work from home goals and ASN productivity are considered effective because the implementation of work from home is in accordance with the objectives and ASN productivity does not decrease during work from home.

Keywords: Effectiveness, Work From Home and State Civil Apparatus

ABSTRAK

Permasalahan (GAP): Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Sumedang masih menemukan 19 orang ASN dan 5 orang non-ASN (Honorar) yang berkeluyuran pada jam kerja saat pelaksanaan WFH. Fenomena tersebut melatarbelakangi ketertarikan penulis untuk melakukan pengamatan melalui kegiatan penelitian mengenai efektivitas Work From Home (WFH) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat. **Tujuan:** Untuk mengetahui efektivitas Work From Home Aparatur Sipil Negara pada masa pandemi COVID-19 di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Sumber data pada penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah menyeleksi data, klasifikasi data dan verifikasi data. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Berdasarkan pengamatan di lapangan, Sejauh ini pelaksanaan WFH di lingkup pemerintah Kabupaten Sumedang sudah cukup baik karena para ASN dapat menyelesaikan jobdesk-nya masing – masing yang diinput melalui aplikasi E-Office, tetapi pengawasan belum dapat dilakukan secara maksimal karena atasan tidak dapat turun langsung sehingga beberapa kali terjadi miss komunikasi. Kendala yang ada diantaranya masih adanya keterbatasan dari pemerintah Kabupaten Sumedang terkait sarana dan prasarana penunjang WFH. **Kesimpulan:** pelaksanaan kebijakan Work From Home Aparatur Sipil Negara Pada Masa Pandemi COVID-19 di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dapat dikatakan sudah efektif. Dimensi pencapaian target dengan indikator tujuan work from home dan produktivitas ASN dinilai sudah efektif karena pelaksanaan work from home sudah sesuai dengan tujuan dan produktivitas ASN tidak mengalami penurunan selama work from home berlangsung.

Kata Kunci: Efektivitas, Work Frome Home dan Aparatur Sipil Negara



I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pemerintah Indonesia dituntut untuk cepat mengambil kebijakan sebagai langkah awal pencegahan dan penanganan virus ini. Wijoyo (2021:17) menyebutkan bahwa beberapa upaya diantaranya adalah menginstruksikan masyarakat untuk beribadah, belajar, dan bekerja di rumah (Work From Home) sesuai dengan rekomendasi yang disampaikan World Health Organization (WHO). Anjuran tersebut juga meliputi kewajiban masyarakat untuk menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) berupa masker saat keluar rumah, gerakan mencuci tangan, menjaga jarak antar sesama, membatasi diri untuk bepergian keluar rumah bahkan dengan mengambil tindakan self-isolation atau isolasi individu. Hal itu mengakibatkan penerapan skema bekerja dari rumah yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah maupun swasta (Sambas :2020). Kebijakan WFH yang diberikan bagi para pegawai secara tidak langsung membuat jam kerja menjadi lebih fleksibel sehingga diharapkan dapat meningkatkan efektivitas, produktivitas dan kreativitas bagi pegawai atau karyawannya.

Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) sebagai Bencana Nasional dan Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) disertai dengan adanya arahan dari Bapak Presiden Republik Indonesia agar membuat rancangan tatanan normal baru yang menunjang produktivitas kerja tetapi tetap mengutamakan kesehatan dan keselamatan masyarakat, perlu dilaksanakan perubahan cara kerja pegawai aparatur sipil negara agar bisa menyesuaikan dengan tatanan normal baru yang efektif dan aman. Keputusan Presiden tersebut sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Keekarantinaan Kesehatan yang kemudian dipertegas dengan dibentuknya produk hukum turunan. Salah satu produk hukum yang dibentuk yaitu Surat Edaran Menteri PANRB No.67 tahun 2020 tentang perubahan atas Surat Edaran Menteri PANRB No.58 tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru yang merupakan salah satu upaya dari Pemerintah Republik Indonesia melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk mencegah dan mengurangi risiko penularan COVID-19 di lingkungan instansi pemerintah.

Hal ini dibuktikan dengan dikeluarkannya Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) Nomor 19 Tahun 2021 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur

Sipil Negara (ASN) dalam Upaya Pencegahan COVID-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah yang menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat melakukan pekerjaan di rumah dengan adanya dua tingkat pejabat struktural paling tinggi yang tetap bekerja di kantor untuk mengurangi aktivitas pertemuan banyak orang. Pengaturan sistem kerja aparatur sipil negara ini diatur oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dengan memperhatikan banyaknya pegawai yang bertugas di kantor Work From Office (WFO) atau yang bertugas dirumah Work From Home (WFH) dengan memperhatikan kriteria zonasi daerah yang berbasis data dari Satuan Tugas Penanganan COVID-19.

Berdasarkan hasil pemantauan secara umum dan penelaahan dari berbagai macam sumber seperti media sosial, serta berita online yang penulis dapat dari <https://news.detik.com/> dan berita tersebut diakses pada 2 September 2021, pelaksanaan WFH yang sedang diberlakukan masing-masing instansi sesuai dengan kebijakan yang telah ditentukan oleh pemerintah, tidak berlangsung secara efektif apabila dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan secara langsung ditempat kerja seperti sebelum diberlakukannya kebijakan WFH. Salah satunya penerapan WFH di Kabupaten sumedang yang masih ditemukan banyak permasalahan

Peraturan Bupati Sumedang Nomor 53 Tahun 2020 Tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dalam Pelaksanaan Adaptasi Kebiasaan baru telah menginstruksikan bahwasannya Pegawai ASN menerapkan sistem kerja Work From Home (WFH) dengan persentase paling banyak 25% (dua puluh lima persen) dari total jumlah Pegawai ASN pada masing-masing Perangkat Daerah di Kabupaten Sumedang. Dalam pelaksanaannya, Sekretaris Daerah Kabupaten Sumedang melaporkan hasil monitoring masing-masing perangkat daerah kepada Bupati Sumedang melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumedang. Maka dalam pelaksanaan WFH ini, DPMPTSP selaku salah satu perangkat daerah di Kabupaten Sumedang memberlakukan sistem kerja work from home (WFH) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Sumedang resmi dibentuk melalui Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang. DPMPTSP adalah perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai unsur penunjang kegiatan pemerintahan di bidang penanaman modal dan pelayanan administrasi di bidang Perizinan.

Seperti informasi berita online yang juga penulis dapat dari <https://inisumedang.com/> dan berita tersebut diakses pada 3 september 2021, kesimpulan dari berita tersebut mengatakan bahwa Satuan

Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Sumedang masih menemukan 19 orang ASN dan 5 orang non-ASN (Honorar) yang berkeluyuran pada jam kerja saat pelaksanaan WFH. Fenomena tersebut melatarbelakangi ketertarikan penulis untuk melakukan pengamatan melalui kegiatan penelitian mengenai efektivitas Work From Home (WFH) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat. Untuk itu penulis mengajukan judul “EFEKTIVITAS WORK FROM HOME APARATUR SIPIL NEGARA PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN SUMEDANG”.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Sumedang masih menemukan 19 orang ASN dan 5 orang non-ASN (Honorar) yang berkeluyuran pada jam kerja saat pelaksanaan WFH. Fenomena tersebut melatarbelakangi ketertarikan penulis untuk melakukan pengamatan melalui kegiatan penelitian mengenai efektivitas Work From Home (WFH) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat.

1.3 Penelitian Terdahulu

Pertama, Penelitian yang dilaksanakan oleh Firmansyah Yusuf (2019) dengan judul Efektivitas Absensi Manual dalam Menunjang Disiplin Kerja Pegawai di Kabupaten Gorontalo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penerapan absensi manual masih kurang efektif menunjang disiplin pegawai dikarenakan absensi manual masih dapat di manipulasi pegawai sehingga terhambatnya proses pelayanan.

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Rantika Novia Putri (2019) dengan judul Efektivitas Absensi Biometrik Sidik Jari (Fingerprint) dalam Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penerapan absensi fingerprint belum memberi perubahan terhadap disiplin pegawai karena masih banyak pegawai yang terlambat serta pemberian sanksi disiplin yang dinilai masih kurang.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi di lokus Penulis.

1.5 Tujuan.

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan ini meliputi:

1. Untuk mengetahui efektivitas Work From Home Aparatur Sipil Negara pada masa pandemi COVID-19 di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat efektivitas Work From Home Aparatur Sipil Negara pada masa pandemi COVID-19 di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat
3. Untuk mengetahui upaya dalam mengatasi faktor penghambat efektivitas Work From Home Aparatur Sipil Negara pada masa pandemi COVID-19 di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian menurut Sugiyono (2016) dimana menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif agar peneliti dapat menganalisis dan menggambarkan fenomena penelitian peneliti dengan lengkap dan runtut berdasarkan fakta-fakta yang didapatkan sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan teknik yang meliputi wawancara (*interview*), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*taking notes*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Simangunsong (2016).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. EFEKTIVITAS WORK FROM HOME APARATUR SIPIL NEGARA PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN SUMEDANG

Pada penelitian ini penulis memfokuskan dengan dimensi dan indikator yang mengacu pada Teori Efektivitas Tangkilisan (2005) dengan indikator pengukuran meliputi pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja dan tanggung jawab.

A. PENCAPAIAN TARGET

- Pencapaian Target disini merupakan sejauh mana suatu target dapat direncanakan dan berhasil terlaksanakan dengan baik. Hal ini bisa dilihat dari sejauh mana pelaksanaan dari tujuan organisasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam hal ini penulis menganalisis tentang efektivitas WFH (Work From Home) ASN di Pemerintah Kabupaten Sumedang khususnya pada DPMPTSP Kabupaten Sumedang. WFH (Work From Home) Merupakan suatu metode kegiatan yang dilakukan dirumah oleh pekerja disuatu instansi pemerintahan maupun swasta untuk melakukan pekerjaan. WFH (Work From Home) yang berarti bekerja dari rumah atau bekerja di rumah. WFH (Work From Home) yang sering kita dengar bertujuan untuk mencegah penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) dikalangan masyarakat khususnya dimasa pandemi ini.
- **Tujuan Pelaksanaan Sistem WFH.** Pemerintahan Kabupaten Sumedang menerapkan metode WFH kepada para ASN (Aparatur Sipil Negara) dengan tujuan sebagai bentuk langkah pencegahan COVID-19 oleh Pemkab Sumedang, khususnya di DPMPTSP demi mencegah risiko tertular penyakit tersebut. Target dan sasaran Pemkab Sumedang dalam menerapkan WFH (Work From Home) 60 terletak pada setiap ASNnya baik staff maupun pejabat agar tidak tertular COVID-19, hal ini dikarenakan jika ada yang tertular penyakit tersebut pada setiap ASNnya akan menyebabkan kepincangan dalam roda organisasi tersebut, khususnya pada DPMPTSP Kabupaten Sumedang sehingga kinerja yang dilakukan tidak optimal. Sasaran Pemerintah Kabupaten Sumedang khususnya pada DPMPTSP Kabupaten Sumedang dalam melaksanakan WFH (Work From Home) adalah para ASN (Aparatur Sipil Negara) baik golongan atasan maupun para staff. Target Pemerintah Kabupaten Sumedang khususnya pada DPMPTSP Kabupaten Sumedang dalam melaksanakan WFH (Work From Home) adalah mencegah setiap ASN (Aparatur Sipil Negara) terjangkit COVID-19. Agar kinerja dari Pemkab Sumedang khususnya DPMPTSP Kabupaten Sumedang masih berjalan sesuai dengan jobdesk-nya.
- **Produktivitas Kerja ASN.** Jadwal kegiatan WFH (Work From Home) sudah diatur sedemikian rupa sebagai bentuk perwujudan dari pencegahan penyebaran virus Covid19 terhadap setiap ASN. Para ASN memiliki jobdesk nya masing-masing, apalagi dalam sistem pemerintahan, oleh karena itu setiap ASN wajib mengerjakan jobdesk-nya masing-masing agar tidak terjadinya kendala atau permasalahan pada sistem pemerintahan

khususnya di DPMPTSP. Dalam hal ini penulis menganalisis tingkat produktivitas kerja ASN (Aparatur Sipil Negara) di DPMPTSP Kabupaten Sumedang. Penulis berpendapat bahwa pada DPMPTSP Kabupaten Sumedang untuk tingkat produktivitas kerja ASN (Aparatur Sipil Negara), pelaksanaan WFH tidak merubah kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) yang dimana artinya Kinerja ASN harus tetap berjalan sesuai tugas fungsi masing masing perangkat Daerah. Dari hasil observasi dan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan Bapak Kepala Bidang adalah tingkat produktivitas kinerja setiap ASN (Aparatur Sipil Negara) tidak mengalami penurunan.

B. KEMAMPUAN ADAPTASI

- Kesuksesan sebuah badan organisasi terletak pada setiap kompetensi keahlian setiap anggotanya, baik itu atasan maupun bawahan. Dalam hal ini pemerintah Kabupaten Sumedang khususnya pada DPMPTSP bahwa, kompetensi keahlian setiap anggotanya mempunyai peran yang penting agar DPMPTSP berjalan sesuai dengan tugas fungsinya. Dalam hal ini penulis bermaksud menganalisis kesesuaian kompetensi ASN dalam melakukan WFH. Dari hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa informan, penulis mengasumsikan bahwa tingkat kompetensi para ASN, sudah diatur oleh atasan sesuai dengan kompetensi keahlian masing-masing, yang menyebabkan berjalannya peran dan fungsi dari DPMPTSP itu sendiri. Kompetensi khusus dalam pemilihan ASN sudah diatur dalam Peraturan Bupati No.53 Tahun 2020 bahwa yang melaksanakan WFH adalah pejabat fungsional non pelayanan dan pejabat pelaksana
- **Pengawasan.** Tanpa adanya kinerja pegawai yang maksimal maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu adanya pembinaan dari pimpinan terhadap kinerja pegawai. Pengawasan terhadap kinerja pegawai adalah usaha atau tindakan yang dilakukan untuk mengetahui seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan dan mengembangkan kinerja pegawai mulai dari peningkatan pengetahuan, keterampilan, kompetensi serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan dengan hasil yang lebih baik. pengawasan yang dilakukan kepada setiap ASN masih belum efektif, dikarenakan pengawasan yang diterapkan tidak dilakukan secara langsung. Pengawasan ini belum optimal, karena pengawasan yang dilakukan para atasan hanya berdasarkan laporan secara virtual atau

online yang menyebabkan kinerja para ASN sedikit menurun. Inilah yang menyebabkan bahwa pengawasan para atasan terhadap para ASN masih belum efektif. Khusus dalam masa pandemi COVID-19 ini perihal pengawasan yang dilakukan kepada setiap ASN (Aparatur Sipil Negara) bisa dikatakan sudah cukup baik.

- **Pemanfaatan Teknologi.** Guna meminimalisir kesalahan dalam komunikasi yang dimana selalu jadi permasalahan utama setiap orang, memanfaatkan perkembangan teknologi sebagai sarana komunikasi dengan memanfaatkan sosial media yang ada, seperti Whatsapp, platform meeting online dan lain sebagainya. Dalam hal ini penulis bermaksud menganalisis pemanfaatan teknologi dalam berkomunikasi di DPMPTSP Kabupaten Sumedang. Dari hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa informan, penulis mengasumsikan bahwa pemanfaatan teknologi di DPMPTSP Kabupaten Sumedang sangat membantu, dikarenakan dengan memanfaatkan Teknologi para ASN mampu saling berkomunikasi dengan baik, baik atasan dengan bawahan maupun bawahan dengan atasan, sehingga komunikasi terus berjalan sehingga tugas masing-masing ASN mampu terselesaikan, meskipun keterlambatan informasi sering terjadi.

C. KEPUASAN KERJA

- Merupakan kondisi yang dirasakan oleh anggota organisasi yang bisa memberikan kenyamanan dan motivasi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan untuk mencapai efektivitas organisasi. Aspek yang menjadi fokus analisis ini adalah waktu penyelesaian pekerjaan dan sistem insentif yang diperuntukkan bagi karyawan yang berprestasi maupun yang telah melaksanakan pekerjaan lebih dari beban kerja yang diberikan. Penulis menyimpulkan bahwa, dalam kasus ini khususnya pada DPMPTSP Kabupaten Sumedang untuk tingkat kepuasan kerja tidak mengalami perubahan, dikarenakan tugas dan kewajiban DPMPTSP Kabupaten Sumedang masih berjalan sesuai dengan tupoksi dan tanggung jawab. Yang membedakan pada masa pandemi ini terletak pada sarana dan prasaran setiap ASN yang melaksanakan WFH saja.
- **Kesejahteraan ASN.** Organisasi pemerintahan dituntut untuk mampu mewujudkan Good Governance atau pemerintahan yang amanah dalam memenuhi kebutuhan pelayanan publik yang optimal di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Dalam hal melayani masyarakat para pegawai pemerintahan atau Aparatur Sipil Negara dituntut

untuk melayani dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu para atasan dari setiap organisasi di pemerintahan Kabupaten Sumedang khususnya pada DPMPTSP harus melihat kesejahteraan para ASN agar kinerja setiap ASN maksimal. Oleh karena itu kenyamanan dan kemudahan para ASN dalam melakukan pekerjaan harus diperhatikan oleh para atasan. Kesejahteraan adalah keadaan atau kondisi dimana manusia dalam keadaan makmur/damai. Dalam hal ini kesejahteraan karyawan atau pegawai adalah pemenuhan kebutuhan karyawan oleh instansi pemerintah ataupun perusahaan. Kesejahteraan yang dilaksanakan bertujuan untuk memelihara karyawan baik dari segi rohani maupun jasmani guna mempertahankan kinerja dan sikap kerja yang baik di dalam bekerja. Setelah karyawan atau pegawai diterima, dikembangkan, mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada suatu instansi sampai pensiun. tingkat kesejahteraan terhadap para Aparatur Sipil Negara (ASN) saat melaksanakan WFH tidak ada perubahan sama sekali, baik dalam gaji maupun tunjangan. Ini mengartikan bahwa kesejahteraan terhadap para ASN masih terjamin.

- **Sarana dan Prasarana.** Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dan bahan untuk mencapai maksud dan tujuan dari suatu proses produksi. Sementara prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses. Sarana dan Prasarana merupakan dua hal yang saling menunjang antara yang satu dengan yang satunya lagi. Sarana dan prasarana bertujuan untuk meningkatkan produktifitas kerja, kenyamanan dan kepuasan dalam melakukan suatu pekerjaan, dan menghasilkan kualitas kerja yang berkualitas. Dimasa pandemi ini Pemerintah Kabupaten Sumedang merapkan sistem WFH kepada para Aparatur Sipil Negeri, yang bertujuan untuk mencegah penyebaran virus COVID-19. Setiap pegawai di Kepemerintahan Kabupaten Sumedang, Khususnya pada DPMPTSP melakukan WFH pada para ASNnya. Sarana dan Prasarana merupakan bagian penting untuk menunjang produktivitas suatu pekerjaan guna menghasilkan kualitas kerja yang berkualitas. Dalam hal ini penulis menganalisis ketersediaan sarana dan prasarana para ASN dalam melakukan pekerjaan.

D. TANGGUNG JAWAB

- Tanggung jawab ialah mandat yang telah diamanatkan sesuai dengan ketentuan- ketentuan yang telah direncanakan sebelumnya serta dapat menyelesaikan masalah yang terjadi

dalam suatu pekerjaan. Penulis menyimpulkan bahwa Pemkab Sumedang khususnya DPMPTSP masih bertanggung jawab terhadap kewajiban dan tugasnya. Dikarenakan selama masa pandemi COVID-19 DPMPTSP masih mampu melaksanakan jobdesk-nya.

- **Laporan Pekerjaan ASN.** setiap kegiatan pekerjaan yang dilakukan para ASN harus segera dilaporkan kepada atasannya langsung melalui sistem Aplikasi E-Office. Dengan sistem laporan seperti ini para atasan dapat memantau perkembangan tugas pokok setiap ASN baik yang melaksanakan WFH maupun WHO. Saran penulis yakni bagi setiap ASN yang melaksanakan WFH harus direview kembali atas apa yang sudah dikerjakan pada saat melakukan WFH oleh setiap atasan, dengan tujuan bahwa yang dilaporkan secara online sesuai dengan yang diharapkan. Dengan begitu setiap atasan dapat mengetahui progres yang berjalan (Verifikasi data).

3.2. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan penting pertama yang ditemukan oleh penulis ialah terdapat perbedaan mendasar yang menunjukkan kebaharuan penelitian penulis dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah Yusuf (2019) dengan judul Efektivitas Absensi Manual dalam Menunjang Disiplin Kerja Pegawai di Kabupaten Gorontalo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penerapan absensi manual masih kurang efektif menunjang disiplin pegawai dikarenakan absensi manual masih dapat di manipulasi pegawai sehingga terhambatnya proses pelayanan. Kebaharuan penulis jelas ditunjukkan dimana penelitian tersebut menganalisis efektifitas absensi manual yang pada masa pandemi covid pada penelitian penulis dinilai kurang efektif untuk dilaksanakan, tetapi dapat di optimalkan kedisiplinan ASN lewat absensi elektronik. Penelitian ini tidak dapat digunakan dalam analisis WFH.

Kemudian, perbedaan penting yang menunjukkan temuan utama penulis yang mencerminkan kebaharuan penelitian penulis dengan penelitian yang dilakukan oleh Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Rantika Novia Putri (2019) dengan judul Efektivitas Absensi Biometrik Sidik Jari (Fingerprint) dalam Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penerapan absensi fingerprint belum memberi perubahan terhadap disiplin pegawai karena masih banyak pegawai yang terlambat serta pemberian sanksi disiplin yang dinilai masih kurang. Penelitian ini dinilai kurang efektif pada analisis penulis dikarenakan penulis melakukan analisis kedisiplinan pada masa WFH yang harus menggunakan absensi non fingerprint.

Temuan utama yang menunjukkan kebaruan hasil penelitian penulis dibandingkan penelitian terdahulu lainnya selain metode, informan dan lokus ialah penulis menemukan bahwa pengawasan yang dilakukan kepada setiap ASN masih belum efektif, dikarenakan pengawasan yang diterapkan tidak dilakukan secara langsung. Pengawasan ini belum optimal, karena pengawasan yang dilakukan para atasan hanya berdasarkan laporan secara virtual atau online yang menyebabkan kinerja para ASN sedikit menurun. Inilah yang menyebabkan bahwa pengawasan para atasan terhadap para ASN masih belum efektif. Khusus dalam masa pandemi COVID-19 ini perihal pengawasan yang dilakukan kepada setiap ASN (Aparatur Sipil Negara) bisa dikatakan sudah cukup baik.

IV. KESIMPULAN

1. Kesimpulan yang didapatkan berdasarkan analisis penelitian menggunakan teori Efektivitas (Tangkilisan, 2005) antara lain, pelaksanaan kebijakan Work From Home Aparatur Sipil Negara Pada Masa Pandemi COVID-19 di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dapat dikatakan sudah efektif. Dimensi pencapaian target dengan indikator tujuan work from home dan produktivitas ASN dinilai sudah efektif karena pelaksanaan work from home sudah sesuai dengan tujuan dan produktivitas ASN tidak mengalami penurunan selama work from home berlangsung. Dimensi kemampuan adaptasi dengan indikator pengawasan kinerja pegawai oleh pimpinan masih belum efektif karena pimpinan tidak dapat mengawasi ASN secara langsung, namun dalam indikator pemanfaatan teknologi sudah efektif karena ASN dapat beradaptasi dengan pemanfaatan teknologi yang ada. Dimensi kepuasan kerja dengan indikator sarana dan prasarana dinilai masih belum efektif karena tidak adanya sarana prasarana penunjang dalam kegiatan work from home, namun indikator kesejahteraan ASN sudah efektif karena ASN sendiri tetap mendapat gaji dan tunjangan walau melaksanakan work from home. Selanjutnya, tanggung jawab dengan indikator laporan pekerjaan ASN sudah efektif karena setiap hari ASN melaporkan pekerjaannya melalui aplikasi E-Office.
2. Kesimpulan yang didapatkan mengenai faktor pendukung dan penghambat pada penelitian ini, yaitu: a. Adanya dukungan dari Pemerintah Kabupaten Sumedang berupa pengawasan yang dilakukan kepada setiap Aparatur Sipil Negara yang berbentuk nonverbal yaitu dengan adanya aplikasi MARKONAH, lalu setiap Aparatur Sipil Negara yang melakukan Work From Home diberi tugas harian oleh atasan, kemudian bawahan memberikan laporan keatasan langsung

- dengan dilampiri bukti fisik berupa dokumentasi secara harian melalui aplikasi E-Office. b. Pelaksanaan Work From Home memaksa pekerjaan serta komunikasi dilakukan secara jarak jauh, hal ini membuat komunikasi ter-delay atau terdapat jangka waktu dalam penerimaan informasi. Selain itu, Work From Home memaksa jumlah ASN yang hadir secara langsung di kantor hanya berkisar 50% dari total ASN pada DPMPTSP Kabupaten Sumedang. Hal tersebut mengakibatkan terdapat kekurangan pegawai yang hadir secara langsung di kantor serta menghambat pelayanan yang ada.
3. Upaya perbaikan yang dilakukan dalam penelitian ini dalam mengatasi hambatan yang sering terjadi, yaitu: a. Dirancangnya sebuah aplikasi absen berbasis online oleh DISKIPAS (Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik) yaitu E-Office (Sistem Informasi Manajemen Perkantoran Kabupaten Sumedang) dan MARKONAH (Mari Kerja Online dari Rumah), setiap Aparatur Sipil Negara mampu melakukan absen dimanapun sehingga atasan dapat memonitoring pada setiap Aparatur Sipil Negara, dan sebagai salah satu bentuk pengawasan yang dilakukan oleh atasan. b. Pemerintah Kabupaten Sumedang melalui DISKIPAS (Dinas Komunikasi Informatika, Persandian dan Statistik) memberikan bantuan berupa pelatihan penggunaan teknologi serta pengoperasian aplikasi E-Office dan MARKONAH.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Keterbatasan tersebut yang membuat data dan analisis penulis menjadi terbatas dalam melakukan penelitian ini.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa untuk menambah rekomendasi, mengatasi permasalahan yang ada serta mencegah permasalahan krusial baru muncul.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar- besarnya kepada Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sumedan serta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ismayani, Ade. 2020. Metodologi Penelitian, Banda Aceh : Syiah Kuala University Press.
- Makmur. 2015. Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan Bandung: Refika Aditama.
- Nilles, J.M., 1994. Making Telecommuting Happen: A Guide for Telemanagers and Telecommuters. New York: Van Nostrand Reinhold, 1994. Sambas,
- Vivid. 2020. Inspiration Of Work From Home. (Edisi Pertama). Zifatama Jawaara.
- Simangunsong, Fernandes. 2016 Metodologi Penelitian Pemerintahan. Bandung: Alfabeta.
- Steers, Richard M., 1985. Corporate Culture and Organization Effectiveness. Canada: John Wiley and Sons.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sumaryadi, I Nyoman., 2005. Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah. Jakarta: Citra Utama.
- Tangkilisan, Hessel Nogi. S., 2005. Manajemen Publik. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Wijoyo, Hadion, 2021. Efektivitas Proses Pembelajaran Masa Pandemi Jakarta : Insan Cendekia Mandiri.

