

EFEKTIVITAS PELAKSANAAN *WORK FROM HOME* BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI PAPUA

ADHI SIMON OLIVER SAMBERI
NPP. 29.1707

*Asdaf Kota Jayapura Provinsi Papua
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: 29.1707@praja.ipdn.ac.id

ABSTRACT

Problem (GAP): the author focuses on the lack of competent human resources if you look at the comparison between the total number of employees and the number who have attended the training, it is very far reaching half of the number of employees in the agency who have not attended the training, especially if we look at the workload other employees because not all employees have attended the training. **Purpose:** To determine the effectiveness of electronic-based business licensing services at DPMPTSP Palu City, Central Sulawesi Province. **Method:** The research method used in this research is qualitative with descriptive method and using an inductive approach. Where the data collection techniques used are interviews, observation and documentation as well as using triangulation data analysis techniques. **Results/Findings:** The results obtained from this study indicate that the business licensing service at the Office of Investment and One Stop Services in Palu City, Central Sulawesi Province has not been effective, although obstacles are still found, but electronic-based business licensing services can improve business licensing services. The electronic-based business-based licensing service system still needs to be optimized again through cross-sectoral coordination in its implementation. **Conclusion:** The conclusion from the results of the research and observations obtained by the author in the field, the author can conclude that the implementation of electronic-based business licensing services at the Office of Investment and One-Stop Integrated Services, Palu City, Central Sulawesi Province has not been effective.

Keywords: Effectiveness, Electronic-based Services, Business Licensing

ABSTRAK

Permasalahan (GAP): Penulis berfokus pada permasalahan Adanya penundaan terhadap pelaksanaan tersebut disebabkan oleh masih banyaknya pegawai yang tidak dapat ikut serta maupun kesiapan dari BPSDM itu sendiri dalam mengelola dan melaksanakannya dikarenakan kurangnya kinerja pegawai yang harus bekerja dikantor akibat pandemi covid-19, padahal BPSDM Provinsi Papua telah melaksanakan WFH namun masih terjadi kendala dalam capaian kinerja di tahun 2020. **Tujuan:** Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan mendeskripsikan Efektivitas pelaksanaan *work from home* bagi aparatur sipil negara, untuk mengetahui dan menganalisis apa saja hambatan dalam pelaksanaan *work from home* bagi aparatur sipil negara dan untuk mengetahui dan menganalisis

supaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan work from home di badan pengembangan sumber daya manusia provinsi papua. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi, serta Teknik Analisis data melalui reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian diketahui bahwa Efektivitas *Work From Home* kerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua sudah cukup efektif. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator efektivitas MSDM yang digunakan yaitu: Tugas kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas biaya, semuanya berjalan dengan baik sesuai Standar Prosedur yang ditetapkan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. Faktor penghambat dalam pelaksanaan *Work from Home* adalah penggunaan teknologi yang terkadang mengalami gangguan saat digunakan dalam melaporkan kegiatan saat berdinis di rumah dan juga beberapa perangkat dalam bekerja yang tidak ada di rumah, sehingga hanya pegawai yang mendapat jadwal dinas di Kantor yang bisa mengerjakan pekerjaan tertentu. Upaya penanganan Pada aspek ketersediaan komputer dan jaringan internet perlu dilakukan penerapan *one man one* komputer/laptop, pemasangan wifi di rumah serta dukungan pendanaan belanja pulsa internet. **Kesimpulan:** Efektivitas *Work From Home* kerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua sudah cukup efektif. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator efektivitas MSDM yang digunakan yaitu: Tugas kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas biaya, semuanya berjalan dengan baik sesuai Standar Prosedur yang ditetapkan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua.

Kata Kunci : *Efektivitas kerja, Pelaksanaan Work From Home*

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Akhir – akhir ini istilah *Work From Home* (WFH) menjadi trending topik seiring dengan merebaknya *corona virus disease* 2019 atau biasa disebut COVID – 19. Banyak kantor publik maupun pemerintah menyarankan karyawannya untuk bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH). Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah memungkinkan seseorang mengerjakan banyak hal dari jarak jauh. Dampak wabah corona virus atau COVID – 19 tidak hanya merugikan sisi kesehatan. Virus yang bermula dari kota Wuhan, China ini bahkan turut mempengaruhi perekonomian negara–negara di seluruh dunia, tak terkecuali Indonesia.

Ekonomi dunia dipastikan melambat, menyusul penetapan dari Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) yang menyatakan bahwa wabah corona virus ini sebagai pandemi yang mempengaruhi dunia usaha. Di Indonesia, pemerintah mencoba melakukan berbagai upaya untuk menekan dampak corona virus terhadap industri. Beberapa stimulus ekonomi dilakukan, bahkan Presiden Joko Widodo meminta seluruh pihak untuk melakukan social distancing termasuk *Work From Home* (WFH) dan beberapa kepala daerah memutuskan untuk meliburkan kegiatan belajar mengajar di daerahnya.

Selain berdampak pada kelambatan pertumbuhan ekonomi akibat terganggunya seluruh sistem produksi, distribusi, dan transaksi oleh penyebaran COVID-19 dampak lain yang timbul adalah terganggunya kinerja birokrasi terutama dalam pengguliran program dan kegiatan serta serapan anggaran. Semua Negara memproyeksikan penurunan pertumbuhan ekonominya akibat pandemi corona virus. Selain kerugian ekonomi yang tidak terhitung, aspek lain yang menjadi pertimbangan penting untuk memperkecil kerugian jangka panjang akibat corona virus yaitu melalui kebijakan *Work*

From Home (WFH) yang telah menjadi rekomendasi dari WHO dan sudah berlaku di negara – negara lain.

Work From Home (WFH) adalah sebuah konsep kerja dimana pegawai dapat melakukan pekerjaannya dari rumah. Bekerja dari rumah juga memberikan jam kerja yang fleksibel bagi para pegawai. Bekerja dari rumah juga sangat membantu untuk memberikan keseimbangan kehidupan kerja kepada pegawai, serta membantu instansi dalam menyelesaikan pekerjaan di tengah wabah corona virus yang sudah ditetapkan sebagai pandemi, *Work From Home* (WFH) dapat menjadi solusi untuk mencegah penularan penyakit tersebut sekaligus tetap bias menjalankan bisnis.

Bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) yang dilaksanakan saat ini merupakan tindak lanjut atas imbauan Presiden Joko Widodo pada konferensi pers di Istana Bogor, Jawa Barat pada 15 Maret 2020. Presiden menghimbau agar dapat meminimalisir penyebaran virus corona tipe baru (SARS CoV 2) penyebab COVID – 19, masyarakat diminta untuk melakukan segala aktivitas dari rumah, salah satunya menciptakan sistem bekerja dari rumah. Imbauan ini, khususnya untuk Aparatur Sipil Negara (ASN), Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPan-RB) melalui Surat Edaran nomor 19 tahun 2020 tentang penyesuaian sistem kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam upaya pencegahan COVID-19 di lingkungan instansi pemerintah, menghimbau agar ASN dapat bekerja dari rumah atau tempat tinggal, tetapi dipastikan ada dua level pejabat struktural tertinggi yang bekerja di kantor. Tujuan dikeluarkannya Surat Edaran tersebut adalah untuk mencegah dan meminimalisir penyebaran, serta mengurangi risiko COVID-19 di lingkungan instansi pemerintah pada khususnya dan masyarakat luas pada umumnya, serta untuk memastikan pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah tetap dapat berjalan efektif.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua adalah unsur pendukung di Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri. Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia dipimpin oleh Kepala Badan yang saat ini dijabat oleh Ahmad Zubaidi. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia pemerintahan dalam negeri sesuai dengan ketentuan Peraturan Presiden Nomor 11 Tahun 2015 tentang Kementerian Dalam Negeri.

Di tengah pandemi COVID – 19 seperti sekarang ini aktivitas *Work From Home* (WFH) memberikan manfaat besar bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) mulai dari meningkatnya produktivitas, meningkatnya kepuasan kerja, memperkuat keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi, mengurangi ongkos operasional sampai dengan mereduksi dampak global warming karena minimalisasi penggunaan transportasi. Pelaksanaan *Work From Home* (WFH) ini juga berlaku pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua, dimana pada pelaksanaannya memiliki efektivitas yang sangat baik dimana setiap hari para pegawai pemerintah bergantian melaksanakan kegiatan bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) demi memutus mata rantai penyebaran COVID – 19 ini. Pada saat melaksanakan *Work From Home* (WFH) para Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun honorer diampukan pekerjaan – pekerjaan yang berhubungan dengan aplikasi, namun apabila ada pekerjaan yang mengharuskan pegawai masuk karena tidak bisa dikerjakan di rumah maka pegawai tersebut harus datang ke kantor.”

Pemberlakuan *Work From Home* (WFH) pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua juga fleksibel, dimana pegawai yang giliran melaksanakan WFH jika kantor membutuhkan mereka wajib hadir di kantor.” Selama pelaksanaan *Work From Home* (WFH), para pegawai dituntut untuk tetap bisa maksimal dalam melakukan pekerjaannya seperti saat sedang bekerja di kantor.

Capaian kinerja tahun 2020 dengan tahun sebelumnya 2019 pada Laporan Kinerja BPSDM Provinsi Papua Tahun 2020, menunjukkan capaian kinerja terhadap sasaran strategis meningkatnya kompetensi alumnus diklat kepemimpinan melalui indikator kinerja jumlah peserta yang lulus minimal memuaskan tidak dapat diukur karena tidak terlaksana. Tidak tercapainya target kinerja pada pelaksanaan diklat kepemimpinan baik diklat kepemimpinan tingkat III dan diklat kepemimpinan tingkat IV disebabkan karena adanya pandemi virus corona yang melanda sehingga baik peserta dan pegawai BPSDM Provinsi Papua tidak dapat optimal dalam pelaksanaannya, sehingga kegiatan yang direncanakan dilaksanakan dengan metode tatap muka/klasikal tidak dapat dilakukan. Sedangkan untuk Pelatihan Dasar CPNS golongan II dan III dilaksanakan pada bulan Januari sebelum merebaknya virus corona.

Adanya penundaan terhadap pelaksanaan tersebut disebabkan oleh masih banyaknya pegawai yang tidak dapat ikut serta maupun kesiapan dari BPSDM itu sendiri dalam mengelola dan melaksanakannya dikarenakan kurangnya kinerja pegawai yang harus bekerja dikantor akibat pandemi covid-19, padahal BPSDM Provinsi Papua telah melaksanakan WFH namun masih terjadi kendala dalam capaian kinerja di tahun 2020.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis mengajukan penelitian dengan judul **“Efektivitas Pelaksanaan *Work From Home* Bagi Aparatur Negeri Sipil Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua.”**

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Capaian kinerja tahun 2020 dengan tahun sebelumnya 2019 pada Laporan Kinerja BPSDM Provinsi Papua Tahun 2020, menunjukkan capaian kinerja terhadap sasaran strategis meningkatnya kompetensi alumnus diklat kepemimpinan melalui indikator kinerja jumlah peserta yang lulus minimal memuaskan tidak dapat diukur karena tidak terlaksana. Tidak tercapainya target kinerja pada pelaksanaan diklat kepemimpinan baik diklat kepemimpinan tingkat III dan diklat kepemimpinan tingkat IV disebabkan karena adanya pandemi virus corona yang melanda sehingga baik peserta dan pegawai BPSDM Provinsi Papua tidak dapat optimal dalam pelaksanaannya, sehingga kegiatan yang direncanakan dilaksanakan dengan metode tatap muka/klasikal tidak dapat dilakukan. Sedangkan untuk Pelatihan Dasar CPNS golongan II dan III dilaksanakan pada bulan Januari sebelum merebaknya virus corona.

Adanya penundaan terhadap pelaksanaan tersebut disebabkan oleh masih banyaknya pegawai yang tidak dapat ikut serta maupun kesiapan dari BPSDM itu sendiri dalam mengelola dan melaksanakannya dikarenakan kurangnya kinerja pegawai yang harus bekerja dikantor akibat pandemi covid-19, padahal BPSDM Provinsi Papua telah melaksanakan WFH namun masih terjadi kendala dalam capaian kinerja di tahun 2020.

1.3 Penelitian Terdahulu

Pertama, Penelitian yang dilakukan oleh Rezeky Ana Ashal (2020), dengan judul “Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan”, yang menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, menyimpulkan bahwa pelaksanaan *Work From Home* di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan berjalan dengan baik, tidak ditemukan faktor penghambat yang terlalu berarti terhadap kinerja dan kinerja para pegawai tetap terjaga dengan tetap mengedepankan pelayanan prima dan tidak mengesampingkan protokol kesehatan yang ada.

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Indra Sudarman (2021), dengan judul “Efektivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Pelayanan Publik Pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan”, yang menggunakan metode penelitian asosiatif, menyimpulkan bahwa

Efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara dalam pelayanan publik pada badan pengawas pemilihan umum provinsi Sulawesi selatan sudah cukup efektif. Dapat dilihat dari indikator- indikator Efektivitas MSDM yang digunakan yaitu : Tugas kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas biaya.

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 mendeskripsikan dan menganalisis efektivitas pelaksanaan *Work From Home* bagi aparatur sipil negara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apa saja hambatan dalam pelaksanaan *Work From Home* bagi aparatur sipil negara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan *Work From Home* di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua.

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 Pelaksanaan *Work From Home* Bagi Aparatur Negeri Sipil Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua

Pada penelitian ini penulis memfokuskan dengan dimensi dan indikator yang mengacu pada teori Efektivitas Pelaksanaan Wfh (Khairul Saleh, 2014). Dimana indikator pengukuran meliputi tugas kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan efektivitas biaya.

A. TUGAS KERJA

- Tugas kerja merupakan pekerjaan dengan tanggung jawab seseorang. Pekerjaan yang dibebankan, sesuatu yang wajib dilakukan untuk ditentukan untuk perintah agar melakukan sesuatu dalam jabatan tertentu. Dari hasil wawancara oleh peneliti yang menanyakan tentang Apakah semua pegawai bisa menyelesaikan tugas yang diberikan sejak di berlakukannya *Work From Home*. Dijawab oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BPSDM Provinsi Papua pada wawancara Tanggal 18 Januari 2022 yang mengatakan bahwa:“iya bisa, sejauh ini masih bisa karena kalau tidak kan disini sistemnya evaluasi tiap tahun, mungkin kalau ada yang sangat bermasalah mungkin dikeluarkan.

Cuman selama ini kitong belum pernah ada sampai disana, masih selesai semua kalau ada permintaan atau tugas yang diberikan bisa di kerjakan pegawai yang ada disini”.

- Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas dapat diketahui bahwa tugas kerja yang diberikan pegawai yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua bisa dikerjakan dan diselesaikan bahkan lebih banyak lagi beban kerja yang diberikan sejak di berlakukannya *Work From Home*.

B. KUALITAS KERJA

- Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam pencapaian tujuan atau sasaran instansi yang baik dan berguna. Dari hasil wawancara oleh peneliti yang menanyakan tentang Sejak Pelaksanaan *Work From Home* apakah kualitas kinerja pegawai sudah sesuai dengan yang dibutuhkan instansi? Dijawab oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BPSDM Provinsi Papua pada wawancara Tanggal 18 Januari 2022 yang mengatakan bahwa kalau boleh dibilang sih sebagian besar sudah sesuai, cuman mungkin memang terkendala karena perekrutan pegawai itu tidak dari awal instansi berdiri, ya beberapa itu tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan tetapi teman-teman bisa menyesuaikan dan semua pekerjaan berjalan dengan baik, apalagi pada saat pandemi seperti sekarang ini.
- Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas dapat diketahui bahwa kualitas kerja yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua sudah sesuai dilihat dari output yang dihasilkan oleh pegawai, meskipun ada beberapa pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan tetapi semua bisa menyesuaikan dan pekerjaan tetap berjalan sejak di berlakukannya *Work From Home*

C. KUANTITAS KERJA

- Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau di dalamnya selama bekerja. Dari hasil wawancara oleh peneliti yang menanyakan tentang bagaimana standar kuantitas kerja pegawai yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua saat di berlakukannya *Work From Home*? Dijawab oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BPSDM Provinsi Papua pada wawancara Tanggal 18 Januari 2022 yang mengatakan bahwa Bicara tentang kuantitas karena ini dalam kondisi pademi covid-19 ya tentu banyak beban kerjanya yang semakin tinggi, melihat situasi pandemi covid kita punya banyak tugas kerja juga selain di bawa pulang ke rumah. Ada namanya work home seperti itu bentuk kuantitas kerja kita kalau semakin banyak tugas ya kita bawa pulang ke rumah. Dan hal serupa juga dikatakan oleh Sekretaris BPSDM Provinsi Papua pada wawancara Tanggal 18 Januari 2022 yang mengatakan bahwa pada masa pandemi covid-19 seperti sekarang ini standar kuantitas ya disesuaikan makanya saya tadi sampaikan itu tidak beda jauh kualitas dan kuantitas kerja, kita selalu menyelesaikan tepat pada waktunya yah jadi kalau misalnya ada permintaan data kita upayakan selesai tepat waktu.
- Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas dapat diketahui bahwa standar kuantitas pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua dapat menyesuaikan seperti pada saat beban kerja padat maka dapat disesuaikan dengan menyelesaikan pada waktunya atau masa pandemic covid-19 seperti sekarang ini

sebagian pekerjaan bisa dikerjakan di rumah.

D. KETETAPAN WAKTU

- Ketetapan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Dari hasil wawancara oleh peneliti yang menanyakan tentang bagaimana manajemen waktu yang baik dalam efektivitas kerja pegawai saat di berlakukannya *Work From Home*? Dijawab oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BPSDM Provinsi Papua pada wawancara Tanggal 19 Januari 2022 yang mengatakan bahwa manajemen waktu ya kalau dibidang yang seharusnya kitong kan ada jam kerja kalau kita mau liat bagus nya ya harusnya pegawai ini khusus misalkan datang jam 8 pulang jam 4 bahkan kondisi kadang kalau kerja menumpuk teman-teman kerja pulang tengah malam, kadang kalau ada yang telat masuk ya dimaklumi juga karena memang ada kerjaan yang harus lembur untuk beberapa orang cuman kalau mau efektif sebenarnya di kantor manapun ya saya kira harus disiplin masuk jam 8 kalau kerjaan di atas jam 4 ya di bawa pulang, kita cari juga pagi-pagi atau kadang pimpinan cari pun tidak pusing juga teman-teman dimana misalkan ada kerjaan kadang masuknya jam 10-11, akan tetapi pada masa pandemic covid-19 ini segala sesuatu sudah lewat online. Dan hal serupa juga dikatakan oleh Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua pada wawancara Tanggal 19 Januari 2022 yang mengatakan bahwa manajemen waktu yang baik tentu bekerja mulai pagi pukul 8:00 selesai pukul 17:45 dan ditambah lembur 2 jam kedepan, seperti itu kalau di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua karena tidak bisa sesuai dengan waktu yang singkat, tetapi untuk masa pandemi covid-19 sekarang ini sementara kegiatan di kantor di batasi dan masih ada beberapa pekerjaan yang memang bisa dilakukan secara online ya dikerjakan secara online saja.
- Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas dapat diketahui bahwa Manajemen waktu yang baik pada Bawaslu jam kerjanya masuk jam 8:00 kemudian sampai dengan 17: 45 bahkan ketika pekerjaan menumpuk kadang ada waktu lembur 2 jam kedepan atau kadang pekerjaan dibawa pulang ke rumah karena tidak bisa sesuai dengan waktu yang singkat, tetapi untuk masa pandemi covid-19 sekarang ini sementara kegiatan di kantor di batasi dan masih ada beberapa pekerjaan yang memang bisa dilakukan secara online akan dikerjakan secara online saja.

E. EFEKTIVITAS BIAYA

- Efektivitas biaya yaitu penggunaan biaya yang efektif dan efisien. Dari hasil wawancara oleh peneliti yang menanyakan tentang Bagaimana perencanaan kerja agar dapat mengefektifkan biaya operasional yang dilakukan oleh pegawai saat di berlakukannya *Work From Home*? Dijawab oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua pada wawancara Tanggal 19 Januari 2022 yang mengatakan bahwa Dari kalau segi biaya pada masa pandemi covid-19 seperti ini itu kita sesuaikan dengan anggaran yang ada, jadi semua itu sudah sesuai dengan porsi yang dibutuhkan, misalnya yang diterangkan 10 porsi lalu kurang dari 10

porsi ya biaya itu yang dikeluarkan, jadi tidak ada kelebihan pembiayaan jadi semua sudah sesuai dengan berapa anggaran yang tersedia kami sesuaikan. Dan hal serupa juga dikatakan oleh Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua pada wawancara Tanggal 19 Januari 2022 yang mengatakan bahwa ya salah satunya dengan menyusun rencana item kerja yang berbasis kinerja dan anggaran kita susun agendanya mulai dari tanggal, tahun, dan bulan kita sudah skedul kan dari awal setiap bulan berjalan, apalagi pada masa pandemi covid-19 ini anggaran serta agendanya kita sesuaikan dengan situasi yang ada ini. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas dapat diketahui bahwa dari segi biaya yang dianggarkan sesuai dengan porsi dibutuhkan dengan menyusun rencana item kerja dari tanggal, tahun, dan bulan di skejulkkan dari awal setiap bulan berjalan, apalagi pada masa pandemi covid-19 ini anggaran serta agendanya sesuaikan dengan situasi yang ada.

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 Rezeky Ana Ashal (2020), dengan judul “Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan”, yang menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, menyimpulkan bahwa pelaksanaan *Work From Home* di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan berjalan dengan baik, tidak ditemukan faktor penghambat yang terlalu berarti terhadap kinerja dan kinerja para pegawai tetap terjaga dengan tetap mengedepankan pelayanan prima dan tidak mengesampingkan protokol kesehatan yang ada.

Kemudian, penulis sepakat dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Abdi Rahman (2020) dengan judul Evaluasi Penerapan Model Pembelajaran *E-Learning* Pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa implementasi *e-learning* cukup efektif digunakan untuk meningkatkan pemahaman peserta terhadap mata pelatihan. Kualitas dan keberlangsungan penggunaan *e-learning* perlu ditingkatkan sehingga dapat secara efektif. melengkapi pembelajaran klasikal (*blended learning*). Pemetaan terhadap upaya mengoptimalkan *e-learning* juga telah diidentifikasi mulai dari pembenahan sistem/aplikasi *e-learning*, fasilitator pembelajaran, waktu pelaksanaan, dan perlunya adaptasi unsur-unsur pembelajaran konvensional.

Temuan utama yang menunjukkan kebaharuan hasil penelitian penulis dibandingkan penelitian terdahulu lainnya selain metode, informan dan lokus ialah penulis mendapati bahwa standar kuantitas pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua dapat menyesuaikan seperti pada saat beban kerja padat maka dapat disesuaikan dengan menyelesaikan pada waktunya atau masa pandemic covid-19 seperti sekarang ini sebagian pekerjaan bisa dikerjakan di rumah.

IV. KESIMPULAN

1. Efektivitas *Work From Home* kerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua sudah cukup efektif. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator efektivitas MSDM yang digunakan yaitu: Tugas kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas biaya, semuanya berjalan dengan baik sesuai Standar Prosedur yang ditetapkan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua.
2. Efektivitas *Work From Home* Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua berjalan baik dan lancar, faktor penghambat dalam pelaksanaan *Work From Home* adalah penggunaan teknologi yang

- terkadang mengalami gangguan saat digunakan dalam melaporkan kegiatan saat berdinam di rumah dan juga beberapa perangkat dalam bekerja yang tidak ada di rumah, sehingga hanya pegawai yang mendapat jadwal dinas di Kantor yang bisa mengerjakan pekerjaan tertentu.
3. Upaya penanganan untuk memperbaiki pelaksanaan *Work From Home* di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua antara lain : (1) Pada aspek ketersediaan komputer dan jaringan internet perlu dilakukan penerapan *one man one* komputer/laptop, pemasangan wifi di rumah serta dukungan pendanaan belanja pulsa internet. (2) Aspek Kemampuan Penguasaan ilmu teknologi dapat dilakukan melalui diklat IT dan mewajibkan setiap pegawai menguasai komputer, pendampingan antar pegawai. (3) Aspek Regulasi Tata Kelola SDM dapat dilakukan melalui penyusunan tata Kelola SDM berbasis buku kerja dan kontrak kerja, penentuan sasaran kinerja individu (SKI), penerapan SPIP (Sistem Pengawasan Intern Pemerintah), serta pengukuran IKM selama *Work From Home*. (4) Aspek budaya organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan budaya organisasi progresif terhadap perubahan-perubahan dengan menciptakan ruang kerja di rumah yang nyaman, dan santai tetapi tetap bisa bekerja serius, fokus pada visi, misi, serta berorientasi hasil, menyusun instrument penilaian prestasi kerja serta audit kinerja selama *Work From Home*.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

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 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Muhammad Abdi Rahman 2020. *Evaluasi Penerapan Model Pembelajaran E-Learning Pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil*. SKRIPSI.
- Rezky Ana Ashal. 2020. *Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan*. Jurnal Nasional Akreditasi SINTA 2 Surat Keputusan Kemenristekdikti: No: 34/E/KPT/2018
- Saleh, Khairul. (2014). *Pengaruh Alokasi Anggaran Pendidikan terhadap Tingkat Kelulusan Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah*, Jurnal Ekonomidan Bisnis Volume 1 No1 Maret 2014
- Simangunsong, Fernandes. 2016. *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.