

EFEKTIVITAS KINERJA APARATUR DALAM KEBIJAKAN *WORK FROM HOME* (WFH) PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KABUPATEN AGAM PROVINSI SUMATERA BARAT

**Wahyu Insan Fadhillah¹
Dr. Ella L Wargadinata, M.Si., M.A²
Ida Yunari Ristiani, S.KM., M.M³**

Institut Pemerintahan Dalam Negeri

Jl. Ir. Soekarno Km. 20 Telp. (022) 7798252 – 7798253 Fax. (022) 7798256, Kode Pos 45363

JATINANGOR – SUMEDANG

wahyuinsanfadhillah@gmail.com

ABSTRAK

Pandemi Covid-19 menuntut ASN untuk mengurangi mobilitas guna menekan penyebaran wabah ini. Hal tersebut menyebabkan dikeluarkannya kebijakan *Work From Home*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Aparatur Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam dengan sistem kerja *Work From Home*. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data menggunakan cara dokumentasi dan wawancara. Adapun teknik analisis data dengan cara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menampilkan bahwa kinerja aparatur Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam kebijakan WFH ini masih efektif (teori Moeheriono) dengan indikator Hasil kerja, Perilaku, Atribut dan Kompetensi, Komperatif, didapatkan hasil SKP pegawai BKPSDM yang mencapai nilai B hingga A. Hambatan yang penulis temukan saat pelaksanaan *Work From Home* seperti kurangnya motivasi pegawai, kurangnya sarana dan prasarana pendukung pekerjaan, dan kedisiplinan pegawai. Saran yang penulis sampaikan agar BKPSDM dapat memerhatikan kebutuhan pegawai demi meningkatkan kualitas kerja, dan seluruh pegawai BKPSDM tetap menjaga protokol kesehatan meskipun WFH sudah tidak lagi diberlakukan mengingat Covid-19 masih pesat penyebarannya.

Kata Kunci: Kinerja, Aparatur, Efektif, *Work From Home*

ABSTRACT

Research "The Effectiveness of Apparatus Performance in the Policy Work From Home (WFH) at the Personnel and Human Resources Development Agency of Agam Regency, West Sumatra Province". The purpose of this study was to determine the performance of the Agam District Personnel and Human Resources Development apparatus with the new work system Work From Home in order to prevent the spread of Covid-19. The research method used is descriptive qualitative with an inductive approach. Data collection techniques using documentation and interviews. The data analysis technique used begins with data reduction, followed by data presentation, and drawing conclusions. The results obtained show that the performance of the Personnel and Human Resources Development Agency apparatus in this WFH policy is still effective, using Moeheriono's theory with indicators of work results, behavior, attributes and competencies, and comparability. Obtained from the results of SKP BKPSDM employees who achieve grades B to A are all employees during the implementation of WFH. Suggestions that the author can give so that BKPSDM can pay more attention to the needs of employees in order to improve the quality of work of employees and all BKPSDM employees maintain health protocols even though WFH is no longer in effect considering that Covid-19 is still rapidly spreading.

Keywords: Performance, Apparatus, Effective, Work From Home

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejak awal tahun 2020 masyarakat Indonesia mengalami yang namanya *New Normal* yang disebabkan oleh pandemi Covid-19 atau yang biasa dikenal dengan *Coronavirus* sehingga memberikan lebih banyak pengaruh negatif bagi warga negara Indonesia baik bagi instansi, organisasi, bahkan perorangan. Sehingga bisa dilihat sejak virus tersebut menyebar di Indonesia berbagai macam bentuk keluhan masyarakat yang menyangkut terhadap virus tersebut sangat banyak seperti dibatasinya berbagai akses transportasi bahkan sarana prasarana umum.

Penyakit Virus Corona (Covid-19) merupakan virus jenis baru yang menyebar pada tahun 2020 ini yang berasal dari Wuhan, Cina. Virus ini sudah menginfeksi 287.008 orang per tanggal 30 september 2020. Jumlah kematian mencapai 10.740 dan, jumlah pasien yang sembuh 214.917 orang. Meskipun Covid-19 ini bisa diobati tentunya akan lebih baik untuk dilakukan pencegahan agar tidak banyaknya pasien yang membutuhkan tenaga medis.

Kebijakan WFH bagi ASN di Indonesia dikemukakan oleh Menteri PANRB melalui Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 50/2020 tentang Perubahan Kedua atas Surat Edaran Menteri PANRB No. 19/2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. Surat edaran tersebut juga mengatur sifat berkelanjutan dari administrasi dan layanan publik, adaptasi sistem kerja dengan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan penggunaan aplikasi PeduliLindungi.

Keputusan Presiden No. 11/2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) dan Keputusan Presiden No. 12/2020 tentang Penetapan Bencana Non alam Penyebaran *Corona Virus Disease* (Covid-19) sebagai Bencana Nasional juga dikeluarkan. PNS pada dasarnya harus menjadi pelayan yang baik bagi masyarakat serta pemerintah juga memiliki kewajiban untuk mentaati peraturan kepegawaian agar terciptanya pemerintahan yang baik (*Good governance*).

Pemerintah kabupaten Agam memberlakukan kebijakan WFH berdasarkan Surat edaran Bupati Agam Nomor 800/1885/BKPSDM-2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dan Aparatur Pemerintah Nagari dalam Rangka Pencegahan Penyebaran Virus Corona (Covid-19) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Agam. Sehingga penulis ingin melakukan studi di BKPSDM kab.Agam karena sudah dijalankannya WFH di OPD tersebut. WFH diberlakukan di Kabupaten Agam mulai 6 April 2020 dan diberlakukan hingga desember 2020. Semua pegawai di BKPSDM melaksanakan WFH secara

bergantian dengan jadwal piket yang telah ditetapkan dan setiap pegawai mendapatkan jatah untuk melakukan WFH tersebut.

Penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat permasalahan yang dialami PNS selama penerapan sistem WFH ini yaitu seperti Tidak efektifnya kinerja PNS selama adanya WFH, kemudian permasalahan selanjutnya adalah kesiapan PNS untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan WFH, kemudian mengenai sistem manajemen yang kurang memadai antar instansi dan mekanisme WFH yang belum dipahami secara utuh oleh PNS sehingga akan mengganggu koordinasi pelayanan publik. Oleh karena itu WFH memerlukan literasi digital bagi PNS dan kontrol dari pemerintah untuk menjaga efektivitas kinerja PNS tetap terjaga selama WFH.

Dari berbagai permasalahan diatas penulis hendak meneliti Efektivitas Kinerja Aparatur Dalam Kebijakan WFH Pada BKPSDM Di Kabupaten Agam Provinsi Sumatera Barat, apa yang menjadi faktor pendukung dan penghambat serta upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat dalam pelaksanaan *Work From Home*.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Dalam keadaan pandemi Covid-19 ini banyak perubahan kebijakan yang dilakukan pemerintah Kabupaten Agam terkhusus Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Work From Home* merupakan kebijakan pemerintah kabupaten agam seperti yang tertera dalam Surat Edaran Bupati agam Nomor 800/1885/BKPSDM-2020 yang menjelaskan bagaimana SOP dalam pelaksanaan *Wprk From Home* ini yang bertujuan untuk menekan angka penyebaran Covid-19 khususnya dalam lingkungan kantor sehingga diharapkan aparatur Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam dapat bekerja dengan performa terbaiknya meskipun dalam situasi dilanda Covid-19 ini.

Aparatur Badan Kepgawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kaupaten Agam harus dituntut siap dan bisa dalam pelaksanaan *Work From Home* ini yang dikarenakan kebijakan ini dinilai terlalu mendadak bagi beberapa pegawai bahkan instansi sehingga tidak memiliki persiapan yan matang dalam penerapannya. Oleh karena itu kinerja aparatur Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam dipertanyakan apakah efektif atau tidak dalam pelaksanaan tupoksinya. Pegawai BKPSDM ditentukan mana yang WFH dan WFO dengan beberapa syarat yang ditentukan seperti yang tetap melaksanakan WFH yaitu ibu hamil, lanjut usia, dan memiliki riwayat penyakit.

Dan kendala yang ditemukan selama pelaksanaan WFH di BKPSDM Kabupaten Agam menurut pegawainya antara lain seperti kurangnya sarana dan prasarana pendukung untuk pelaksanaan WFH ini seperti laptop dan kuota internet

yang seharusnya difasilitasi oleh pemerintah sehingga tidak membebankan pegawai, kemudian Sinyal yang menjadi kendala bagi setiap pegawai karena tidak semua rumah pegawai memiliki sinyal yang bagus sehingga pegawai terpaksa untuk mencari tempat dengan sinyal yang mendukung. Oleh karena itu kendala kendala yang dialami oleh pegawai dapat diperhatikan lagi oleh pimpinan dan pemerintah sehingga dapat mendukung kinerja aparatur dalam pelaksanaan *Work From Home* ini.

1.3 Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks Efektivitas Kinerja dan *Work From Home*. Penelitian Yuliana yang berjudul *Wellnes And Healthy Magazine* (Yuliana | *Wellness And Healthy Magazine*, 2020), menemukan bahwa *Work From Home* merupakan suatu solusi yang bagus untuk mencegah penyebaran virus Corona yang tengah merebak di tengah- tengah kita saat ini. WFH memiliki banyak keuntungan bagi pegawai seperti menghemat pengeluaran seperti ongkos transportasi ke kantor dan waktu yang sangat efektif karna dapat bekerja di rumah dan dekat dengan keluarga. Keudian juga ada beberapa kelemahan dalam pelaksanaan WFH ini seperti tidak siapnya sikap dan kedisiplinan pegawai dalam pelaksanaan WFH, jam kantor yang seharusnya masuk pagi menjadi molor memulai pekerjaan di siang hari karna kurangnya kesadaran dan kedisiplinan dari pegawai.

Penelitian Suspahariati dan Ririn Susilawati yang berjudul *Penerapan Sistem WFH (Work From Home) dan Dampaknya terhadap Kinerja Staf dan Dosen Unipdu Jombang selama Pandemi Covid-19* (Suspahariati dan Ririn Susilawati, 2020), menemukan bahwa terdapat beberapa perubahan kebijakan baik bagi mahasiswa, staf, maupun dosen. Penelitian ini menemukan bahwa perubahan kebijakan sebelumnya menjadi kebijakan baru selama pandemi tidak berdampak terhadap kinerja pegawai karena seluruh pegawai mampu menjaga komunikasi dan kerja sama yang merupakan budaya para staf dan dosen Unipdu untuk selalu menjaga nilai kekompakan dan kekeluargaan.

Selanjutnya ada skripsi dari Rinaldi Perdana yang berasal dari Universitas Sumatera Utara (USU) dengan judul *Analisis Dampak Work From Home terhadap gejala stress dan keluhan otot rangka* (Rinaldi Perdana, 2020) penemuan pada penelitian tersebut adalah Pelaksanaan WFH akan memiliki dampak seperti resiko cedera fisik maupun mental seperti keluhan muskuloskeletal dan gejala stress. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui resiko fisik dan mental pada pekerja yang melaksanakan kerjanya secara WFH dan cara penganggulangan terhadap resiko yang ada. Objek penelitian yang diambil para pelaksana WFH berjumlah 753 orang. Perhitungan gejala stress

menunjukkan bahwa nilai rata-rata stress kerja pada pekerja WFH sebesar 3,36 yang tergolong pada kategori stress sedang dan jenis pekerjaan yang mengalami tingkat stress yang tinggi ialah dari jenis pekerjaan mahasiswa dan pegawai swasta dengan rata-rata tingkat stress di atas 3,5 termasuk dalam kategori stress tinggi. Usulan yang diberikan pada pekerja yaitu dengan memberikan saran seperti melakukan peregangan setiap 30 menit sekali setelah melaksanakan kerja work from home, melakukan rotasi atau tukar tempat pekerjaan sehingga mendapatkan suasana baru dan memperhatikan fasilitas sekitar.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks yang dilakukan yakni efektivitas kinerja aparatur dalam pelaksanaan *Work From Home* dimasa pandemi Covid-19, dengan menggunakan teori dari Moeheriono dalam Erawati, 2017 dengan indikator yaitu ; Hasil Kerja, Perilaku, Atribut dan kompetensi, serta Komperatif. Penelitian penulis fokuskan kepada efektivitas aparatur dalam melaksanakan tupoksi nya , berbeda dengan penelitian – penelitian sebelumnya yang terfokus kepada efek WFH dalam bentuk emosional dan psikologi individu.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui efektivitas kinerja aparatur dalam kebijakan *Work From Home* di masa pandemi Covid-19 di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam Provinsi Sumatera Barat.

II. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, menggunakan jenis metode deskriptif kualitatif (metode penelitian naturalistik) dengan pendekatan induktif karena analisis data secara induktif adalah metode penelitian berdasarkan data maupun fakta yang dikumpulkan kemudian dapat menggambarkan permasalahan secara cermat karakteristik suatu masalah yang sedang diteliti oleh penulis. Serta fokus pada pertanyaan dasar mendapatkan data dan menyampaikan fakta tanpa banyak detail yang tidak penting yang kemudian diselaraskan dengan fenomena dan pengaruhnya atau kesimpulan bersifat umum. Menurut Nazir (2020:154) mengatakan bahwa “pengumpulan data dengan observasi langsung atau dengan pengamatan langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut”.

Penelitian adalah rangkaian kegiatan ilmiah yang bertujuan untuk memperoleh informasi tentang permasalahan yang muncul dengan menggunakan metode ilmiah yang dilakukan berdasarkan kaidah yang telah ditetapkan sebelumnya. Metode penelitian menurut (Ulber, 2012:12) yaitu metode dan prosedur untuk investigasi sistematis dan terorganisir dari suatu masalah yang dimaksudkan untuk solusi guna memecahkan masalah tersebut.

Sehingga kegiatan observasi merupakan kegiatan pengamatan secara langsung yang dilakukan terhadap hal-hal yang berkaitan yang berhubungan dengan permasalahan. Maka penulis menggunakan observasi terstruktur, dimana saat mengumpulkan data penulis menyatakan sedang melaksanakan kegiatan penelitian. Observasi dilakukan di lapangan terkait upaya dalam mengatasi kendala *Work From Home* di BKPSDM Kabupaten Agam.

III. Pembahasan

3.1 Hasil kerja

Kepuasan kerja yang dihasilkan pegawai berbeda-beda sesuai dengan individu masing-masing pegawai. Dalam hal ini kepuasan kerja berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu dalam pegawai menghasilkan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dari keseluruhan aspek kerja dimana setiap pegawai mempunyai cara dan solusi tersendiri agar menghasilkan kinerja yang memuaskan. Sehingga apa yang di kerjakan dan dihasilkan yang biasanya melibatkan adanya rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, dan rasa bergairah dalam melakukan pekerjaan yang mencakup kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pegawai dengan harapan yang akan didapatkan.

Sistem kerja baru *Work From Home* ini membuat kinerja pegawai dipertanyakan apakah sudah memuaskan atau belum, karna secara tidak langsung apabila pegawai ingin memperoleh reward seperti yang diharapkan maka pegawai harus bekerja dengan gigit agar dapat memperoleh hasil yang diharapkan.

Para pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam juga banyak yang mengaku senang dengan adanya *Work From Home* ini walaupun masih canggung pada awalnya lama-lama pegawai dapat beradaptasi dengan WFH ini. Banyak pegawai yang mengemukakan bahwa mereka merasa hemat akan biaya transportasi yang biasanya dikeluarkan untuk sarana berangkat kerja ke kantor namun dengan adanya WFH ini membuat hal tersebut dapat dikurangi dan membuat pegawai menjadi dekat dengan keluarga.

Hasil wawancara dengan Kepala BKPSDM yang menjelaskan bahwa SKP pegawai saat WFH masih baik dan memuaskan seperti sebelum pelaksanaan WFH

sehingga beliau menyatakan bahwa WFH di BKPSDM kabupaten Agam selama Pandemi efektif.

3.2 Perilaku

Upaya mewujudkan visi dan misi dalam bekerja selama adanya Work From Home ini dikira perlu adanya profesionalitas dari seluruh aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Sikap siap sedia dapat dilihat dari ketersediaan pegawai dalam menjalankan aturan yang baru ini serta perintah atasan untuk memenuhi kebutuhan sarana prasarana pekerjaan selama adanya WFH guna menunjang pencapaian tujuan organisasi. perilaku aparatur yang baik diperlukan untuk membuat suatu terobosan baru yang berguna untuk mengatasi permasalahan atau menciptakan sesuatu yang baru dalam organisasi.

Kedisiplinan menjadi kendala yang dianggap serius dalam pelaksanaan Work From Home ini, karena apabila pelaksanaan kerja pegawai tidak sesuai jem kantor maka akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai tersebut dan berdampak langsung pada hasil penilaian SKP.

Wawancara juga penulis lakukan dengan salah satu guru dari SMA Negeri 2 IV Koto ibu Asnidar. Pada saat wawancara beliau berpendapat bahwa pelayanan pegawai BKPSDM tidak mengalami perubahan di saat *Work From Home* dibandingkan dengan sebelum *Work From Home* . Beliau berpendapat seperti itu karena bertepatan dengan waktu mengurus kenaikan gaji berkala yang dimana pegawai BKPSDM dapat melayani dengan baik seperti memantu scan, foto dan dokumen lain yang dibutuhkan oleh beliau. Dapat disimpulkan dari hasil wawancara tersebut walaupun dalam keadaan WFH pekerjaan tidak ada yang tertunda dan sesuai dengan target pekerjaan.

Berdasarkan kejadian empirik tersebut dapat dipahami bahwa perilaku aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumer Daya Manusia Kabupaten Agam sudah cukup baik. Namun tetap perlu adanya peningkatan dan pemerataan sehingga seluruh aparatur memiliki inisiatif yang baik guna mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi.

3.3 Atribut dan Kompetensi

Kemahiran dan penguasaan pegawai pada posisi jabatan masing-masing merupakan faktor penting dalam menilai atribut dan kompetensi pegawai termasuk juga kemampuan adaptasi dan inisiatif. Kemampuan adaptasi dan inisiatif dalam hal ini juga berhubungan dengan kemampuan para pegawai untuk dapat menyesuaikan diri dan tingkah laku terhadap perubahan lingkungan suatu organisasi baik itu dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi .

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam yang memberlakukan sistem kerja baru yaitu *Work From Home* yang dimana para pegawai beradaptasi dari sistem kerja yang manual menjadi WFH yang sangat erat dengan Ilmu Teknologi yang dapat ditemukan beberapa kendala yang diterima pegawai, dengan begitu kemahiran dan inisiatif pegawai dapat dilihat dengan adanya kebijakan baru ini sehingga kompetensi pegawai bisa dilihat.

Atribut dan kompetensi pegawai yang mencakup diantaranya kemahiran dan penguasaan pegawai pada jabatan, inisiatif, dan adaptasi dapat dinilai cukup baik dengan melakukan perubahan kebiasaan serta peremajaan pengetahuan dan keterampilan yang mana dapat dilakukan dengan keahlian pegawai dalam melaksanakan sistem kerja baru *Work From Home* ini hanya sebagian kecil saja pegawai yang masih membutuhkan bimbingan dan pelatihan dalam pelaksanaan *Work From Home* ini supaya berjalan lancar karna pada dasarnya juga mempengaruhi tingkat pemahaman pegawai dalam melaksanakan sistem kerja baru ini.

3.4 Komperatif

Pelaksanaan *Work From Home* dilaksanakan di Kabupaten Agam atas dasar Surat Edaran Bupati Agam Nomor 800/1885/BKPSDM-2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dan Aparatur Pemerintah Nagari dalam Rangka Pencegahan Penyebaran Virus Corona (Covid-19) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Agam.

Pelaksanaan kerja pegawai yang biasanya dikerjakan di kantor namun kali ini diubah menjadi rumah sebagai sarana tempat kerja pegawai yang beralasan karena meminimalisir penyebaran Covid-19 ini khususnya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam. Dengan adanya sistem kerja baru ini tentunya menjadi pengaruh besar bagi kinerja pegawai sehingga ke efektivitasan kinerja pegawai pun di pertanyakan, namun Komperatif merupakan suatu metode untu mengukur kinerja pegawai apakah masih dapat dinilai efektif atau tidak pasca pelaksanaan *Work From Home* ini.

Wawancara penulis dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam pada 29 Januari 2021 yaitu bapak Budhi Perwira Bhakti, beliau menjelaskan bahwa seluruh kegiatan dan kinerja pegawai BKPSDM dapat dilihat hasil kinerja nya dari hasil nilai SKP yang dinilai oleh tiap tiap pegawai sehingga daripada itu kita dapat menilai apakah pegawai dapat dinilai memuaskan dalam kinerjanya atau tidak.

Pada SKP tahun 2020 Kepala BKPSDM Agam menilai bahwa nilai pegawai rata-rata memiliki nilai yang memuaskan sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai memuaskan sehingga apabila dibandingkan dengan SKP pegawai

saat pelaksanaan kinerja di kantor, nilai SKP yang diperoleh oleh pegawai tidak berbeda jauh dengan yang diperoleh saat pelaksanaan WFH ini sehingga pegawai pun dapat dinilai bekerja tetap stabil dalam performanya.

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam itu dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan *Work From Home* ini tetap efektif dalam sistem kerja baru yang ditetapkan kepada pegawai. Pada dasarnya pelaksanaan *Work From Home* ini bukan untuk meningkatkan standar dan nilai pegawai dalam pelaksanaan kerjanya namun semata-mata memiliki tujuan utama untuk mencegah penyebaran Covid-19 dan pada intinya nilai yang dicapai pegawai tidak boleh kurang dari capaian nilai SKP sebelum pelaksanaan *Work From Home*.

Jadi dapat disimpulkan apabila dibandingkan dengan kinerja Aparatur sebelum *Work From Home* kinerja Aparatur yang sekarang dapat dinilai baik pelaksanaannya dan pelaksanaan *Work From Home* ini dapat dinilai efektif.

3.5 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, dimana hasil temuan menunjukkan bahwa Kinerja aparatur tetap berjalan dengan baik dan tetap efektif meskipun keadaan Kabupaten Agam masih dilanda pandemi Covid-19. Penulis menemukan permasalahan utama dalam pelaksanaan *Work From Home* ini sehingga dapat mengurangi kinerja aparatur yang aturannya maksimal menjadi kurang maksimal. Permasalahan yang dimaksud dirasakan oleh aparatur sendiri dalam pelaksanaan WFH seperti tidak adanya fasilitas pendukung baik dari BKPSDM Kabupaten Agam ataupun pemerintah daerah, contohnya kuota internet dan sarana pendukung laptop. Selain itu ada juga Kesiapan yang kurang matang dalam pelaksanaan WFH ini karena terbilang dadakan dalam pelaksanaannya dikarenakan karena makin parahnya perbembangan Covid-19 di Indonesia. Namun permasalahan dapat diatasi dengan baik, karena pengelolaan organisasi yang baik dari kepala BKPSDM dan kesadaran dan sikap yang baik dari aparatur BKPSDM Kabupaten Agam Provinsi Sumatera Barat.

IV. Penutup

4.1 Kesimpulan

Efektivitas Kinerja Aparatur Dalam Kebijakan *Work From Home* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam merupakan tindak lanjut dari Surat edaran Bupati Agam Nomor 800/1885/BKPSDM-2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai Aparatur

Sipil Negara dan Aparatur Pemerintah Nagari dalam Rangka Pencegahan Penyebaran Virus Corona (Covid-19) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Agam.

Kegiatan ini dilaksanakan agar Aparatur Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia tidak terkena dampak akan penyebaran Covid-19, dengan itu tidak diperbolehkan adanya jumlah Aparatur yang bekerja dalam satu ruangan melebihi 60% pegawai sehingga sisanya harus bekerja di rumah dengan sistem *Work From Home* tersebut. Pelaksanaan *Work From Home* yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia dinilai telah efektif, karena walaupun dengan sistem kerja yang baru ini seluruh pegawai mampu untuk bekerja sesuai tupoksinya sehingga memperoleh hasil yang memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai SKP pegawai yang dinilai bagus/tidak lebih rendah dari capaian nilai selama kerja di kantor atau bahkan ada beberapa yang mendapatkan nilai yang lebih baik daripada sebelumnya.

Selama pelaksanaan *Work From Home* di Rumah banyak pegawai yang tidak menghiraukan nilai disiplin dalam bekerja padahal pada dasarnya walaupun bekerja di rumah jam kantor tetap berlaku sehingga ini menjadi suatu hambatan yang bisa saja membuat pegawai lelet dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, sarana dan prasarana penunjang terutama komputer atau laptop serta jaringan internet masih kurang memadai sehingga dalam pelaksanaan WFH sehingga juga mempengaruhi kinerja pegawai.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka untuk lebih meningkatkan kemampuan pegawai dan mencapai target yang telah ditetapkan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam Provinsi Sumatera Barat, penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam Provinsi Sumatera Barat sebaiknya, melakukan Sosialisasi dan Pengenalan lebih mengenai *Work From Home* kepada Aparatur. Karena pada dasarnya pelaksanaan *Work From Home* ini tidak hanya mengenai kinerja pegawai namun dalam rangka pencegahan penyebaran Covid-19. Sehubungan dengan tidak diberlakukannya lagi *Work From Home* di Kabupaten Agam maka diharapkan pegawai tetap menjalankan protokol kesehatan yang telah ditetapkan guna memutus mata rantai penyebaran virus Covid-19 karena menurut berita terbaru hingga April 2021 penyebaran Covid-19 di Kabupaten Agam memasuki zona merah untuk itu hal ini tetap menjadi perhatian bagi Aparatur Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam .

2. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam dapat mengajukan operasional melalui rencana kegiatan anggaran (RKT) berdasarkan kebutuhan dalam rangka pelaksanaan tugas serta melakukan penghematan dana dengan cara membuat daftar prioritas kebutuhan Dinas. Dalam hal ini terutama sarana dan prasarana penunjang pegawai yang selama ini sedikit menghambat berlangsungnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi seorang pegawai. Agar setiap program yang dijalankan BKPSDM dapat memperhatikan kebutuhan pegawai dalam menunjang kinerja agar dapat memperoleh hasil yang maksimal.
3. Melaksanakan evaluasi secara berkala mengenai kinerja pegawai untuk mengetahui nilai yang tercantum di dalam SKP sesuai dengan kinerja pegawai didalam keseharian agar dapat diberikan apresiasi agar lebih meningkatkan kinerja pegawai, dan apabila ada penurunan kinerja akan cepat mengetahui penyebabnya dan melakukan tindakan untuk kembali meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Danim, S. (2011). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas dan Kelompok*. Jakarta: Prenada Media)

Hardiyansyah, H. (2018). *Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya*. Gava Media.

Moehariono, E., & Si, D. M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Simangunsong, F. (2016). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Alfabeta, Bandung.

Sumihardjo, T. (2012). *Teknik Evaluasi Kinerja Aparatur*. Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Jatinangor.

Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam)*. Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers.

B. Perundang- Undangan

Surat Edaran Bupati agam Nomor 800/1885/BKPSDM-2020 tentang *Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dan Aparatur Pemerintah Nagari dalam Rangka Pencegahan Penyebaran Virus Corona (Covid-19) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Agam*. (n.d.).

Surat Edaran MENPANRB No. 67/2020 tentang *aturan sistem kerja baru PNS / WFH*. (n.d.).

C. Sumber Lain

Kesiapan Manajemen ASN untuk WFH. (n.d.). Retrieved June 11, 2020, from <https://news.detik.com/kolom/d-5049198/kesiapan-manajemen-asn-untuk-wfh>

Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dan Aparatur Pemerintah Nagari dalam Rangka Pencegahan Penyebaran Virus Corona (Covid-19) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Agam – Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam. (n.d.). Retrieved November 5, 2020, from <https://bkpsdm.agamkab.go.id/?p=59528>.