**EFEKTIVITAS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DALAM KEBIJAKAN WORK FROM HOME (WFH) PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI DINAS PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Muh. Fauzan

NPP. 29.1404

*Asdaf Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email:

**ABSTRACT**

*The performance of the state civil apparatus is part of supporting public services to the community. Community services must be able to provide government performance in response to community needs. Over time, a performance paradigm arises that needs to be continually improved against all forms of obstacles. It is intended to satisfy those who are the object of the government. Employee performance has a significant impact on how government operates.Therefore,it is necessary to increase the performance of employees in providing services.The purpose of this government-applied research is to discover the description of employee performance, and impediments, as well as their efforts to improve the performance of the apparatus at the service of the apparatus at the Ministry for Animal Husbandry and Animal Health. Performance evaluation uses Moeheriono's theory with dimensions of work results, behaviour, attributes and competencies and comparison. It is a qualitative research based on a descriptive method and an inductive approach. Data collection techniques are conducted through interviews, observations and records. Also data analysis techniques, including using data reduction, data presentation and conclusion.From this study, it was concluded that the performance of the Livestock and Animal Health Service employees in the service was good and able to provide high quality to the community, although the implementation was relatively new and there were inhibitors in the implementation of Work From Home.*

***Key words : employee, performance, service, public, Work From Home.***

**ABSTRAK**

Kinerja aparatur sipil negara merupakan bagian dari penunjang pelayanan publik kepada masyarakat. Pelayanan masyarakat harus mampu memberikan kinerja pemerintahan sehingga kebutuhan dari masyarakat terpenuhi. Seiring dengan perkembangan zaman maka timbul paradigma kinerja yang harus terus ditingkatkan dalam menghadapi segala bentuk hambatan. Hal ini bertujuan tercapainya kepuasan dari masyarakat yang merupakan objek dari pemerintahan. Kinerja pegawai sangat mempengaruhi jalannya pemerintahan. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pelayanan.Tujuan penelitian terapan pemerintahan ini yaitu untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai, kendala maupun hambatan, serta upayanya dalam meningkatkan kinerja aparatur dalam pelayanan Aparatur di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan. Penilaian kinerja meggunakan teori dari Moeheriono dengan dimensi Hasil Kerja, Perilaku, Atribut dan Kompetensi, serta Komperatif. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan induktif. Teknik untuk mengumpulkan data yaitu dengan menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Serta teknik analisis data yaitu dengan menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.Dari penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan dalam pelayanan sudah baik mampu memberikan kualitas yang tinggi kepada masyarakat, walaupun dalam pelaksanaanya yang tergolong baru dan adanya faktor penghambat yang ditemukan dalam pelaksanaan Work From Home.

**Kata kunci: Pegawai, kinerja, pelayanan, masyarakat,Work From Home**

1. **PENDAHULUAN**
   1. **Latar Belakang**

Dunia saat ini sedang mengalami ketidakstabilan akibat wabah Corona Virus Disease 2019 atau disebut dengan COVID -19. Jenis virus baru yang di temukan di Wuhan, Provinsi Hubei China ini mulai menjadi sorotan dunia dikarenakan penyebarannya yang sangat cepat hingga menimbulkan banyak korban jiwa. Di Indonesia khususnya, pada bulan agustus 2021 kasus COVID-19 mengalami peningkatan yang sangat signifikan tercatat hampir sekitar 4.079.267 kasus dengan jumlah penderita terbanyak terdapat di Provinsi DKI Jakarta sebanyak 845.973 kasus, disusul oleh Provinsi Jawa Barat sebanyak 670.585 kasus. Sementara itu, untuk kasus terbanyak diluar pula Jawa terdapat di Provinsi Kalimantan Timur dengan jumlah 146.195 kasus. Sementara untuk Khususnya pada Provinsi Sulawesi Selatan dengan total 101,617 kasus Hal ini membuktikan bahwa virus ini tidak hanya terjadi di pulau Jawa, melainkan sudah menyebar ke wilayah-wilayah lain di Indonesia.[[1]](#footnote-1)

Pemerintah Indonesia dalam menjalankan tugasnya, dituntut untuk cepat menentukan suatu kebijakan yang merupakan langkah awal dari pencegahan dan penanganan penyebaran virus ini. Beberapa diantaranya adalah menginstruksikan seluruh masyarakat untuk belajar, bekerja, dan beribadah di rumah (*Work From Home*) sesuai dengan anjuran dari World Health Organization (WHO). Anjuran tersebut juga meliputi kewajiban seluruh masyarakat untuk menggunakan masker pada 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 tersebut juga mengakibatkan banyak instansi pemerintah maupun swasta yang kemudian menerapkan kebijakan bekerja dari rumah.[[2]](#footnote-2)

Berdasarkan hasil pemantauan secara umum dan penelaahan dari berbagai macam sumber seperti berita serta media sosial, 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 . Seperti contohnya penerapan WFH di provinsi Sulawesi Selatan yang melakukan penerapan 50 persen pegawai malakukan Work From home (WFH) bagi mereka yang mengalami gejala atau terpapar Covid -19 sementara bagi mereka yang sehat bugar untuk melaksanakan *Work From Office* (WFO) dimana pada pelaksanaan kebijakan ini tentunya banyak mengalami kendala serta hambatan dalam pelaksanaan WFH dan WFO di lingkup Pemerintah Sulawesi Selatan.[[3]](#footnote-3)

Hal ini juga dibuktikan dengan ditemukannya ASN yang sedang berada di luar kota pada saat jam kantor yang pada umumnya akan membuat ASN menjadi kurang produktif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya , selain itu banyak atasan yang mengeluh karena para ASN yang kurang responsif saat berkoordinasi akibat dari masih banyaknya ASN yang belum memadai dengan adanya sarana dan prasarana dan kurang mampu mengoperasikan sistem teknologi dan informasi sebagai salah satu media kerja yang mengakibatkan kualitas kerja dan pelayanan pegawai menjadi kurang optimal . Berdasarkan Persyaratan kerja pegawai hal ini masih sangat jauh dari standar kerja yang ditetapkan oleh Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan.

Fenomena tersebut melatar belakangi ketertarikan Peneliti untuk melakukan pengamatan melalui kegiatan penelitian mengenai **”efektivitas Kinerja Aparatur dalam Kebijakan Work From Home (WFH) di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan**”.

* 1. **Kesenjangan Masalah yang Diambil**

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 . Seperti contohnya penerapan WFH di provinsi Sulawesi Selatan yang melakukan penerapan 50 persen pegawai malakukan Work From home (WFH) bagi mereka yang mengalami gejala atau terpapar Covid -19 sementara bagi mereka yang sehat bugar untuk melaksanakan *Work From Office* (WFO) dimana pada pelaksanaan kebijakan ini tentunya banyak mengalami kendala serta hambatan dalam pelaksanaan WFH dan WFO di lingkup Pemerintah Sulawesi Selatan.

1. **Penelitian Terdahulu**

Perbedaan penelitian yang Peneliti lakukan dengan penelitian terdahulu dengan memperhatikan dari segi penggunaan teori dan aspek rencana dan program hampir memiliki kesamaan tetapi terdapat perbedaan lokasi penelitian dan kondisi lingkungan organisasi yang sedang dalam masa *Work From Home* sehingga terdapat perbedaan masalah hingga perbedaan tujuan dan kegunaan dalam penelitian. Hal ini didasarkan dengan topik yang Peneliti angkat dalam penelitian ini merupakan tema yang aktual dan terbaru yang saat ini sedang terjadi secara menyeluruh di seluruh dunia, oleh karena itu terdapat banyak perbedaan dengan penelitian yang terdahulu. Adapun data lengkapnya dapat dilihat pada

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Sebelumnya

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **NAMA PENELITI** | **TAHUN** | **JUDUL PENELITIAN** | **TEORI YANG DIGUNAKAN** | **PERBEDAAN** |
| **(1)** | **(2)** | **(3)** | **(4)** | **(5)** | **(6)** |
| 1 | Dwi Putri Ramadhani | 2021 | Efektivitas Kinerja Pegawai pada badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Nusa Tenggara Barat | Efektivitas Menurut Robbins (2003) | Penggunan Teori yang berbeda, Lokasi penelitian berbeda dan perbedaan kondisi lingkungan pekerjaan yang saat ini sedang dalam penerapan kebijakan WFH akibat dari pandemi COVID-19 |
| 2 | Jumalia Mannayong | 2018 | Efektivitas Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Takalar | Efektivitas Menurut Siagian (1997) | Penggunan Teori yang berbeda, Lokasi penelitian berbeda dan perbedaan kondisi lingkungan pekerjaan yang saat ini sedang dalam penerapan kebijakan WFH akibat dari pandemi COVID-19 |
| 3 | Sitti Masyita | 2016 | Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Masyarakat Untuk Pembuatan E–Ktp Pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros | Efektivitas menurut Handoko (1997) | Penggunan Teori yang berbeda, Lokasi penelitian berbeda dan perbedaan kondisi lingkungan pekerjaan yang saat ini sedang dalam penerapan kebijakan WFH akibat dari pandemi COVID-19 |

*Sumber: Diolah oleh peneliti 2021*

* 1. **Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana penelitian terdahulu hanya menganalisis bagaimana strategi yang sudah ada, tetapi penulis merumuskan strategi baru yang dapat membantu mengatasi permasalah pengembangan kompetensi manajerial pada BKPSDM Kabupaten Banggai. Selain itu hasil kajian penulis menunjukan kebahuruan baik lokasi dan suasana lingkungan yang sedang berada dalam pemulihan pasca pandemi *covid-19.* Penelitian penulis juga menggunakan informan yang lebih luas dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.

* 1. **Tujuan.**

Adapun tujuan dari peneIitian ini adalah sebagai berikut:

* + - 1. Untuk mengetahui efektivitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam kebijakan Work From Home (WFH) selama masa pandemi COVID-19 di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan.
      2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor apa saja yang menjadi penghambat efektivitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam kebijakan Work From Home (WFH) selama masa pandemi COVID-19 di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan.
      3. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya apa saja dalam mengatasi faktor penghambat efektivitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam kebijakan Work From Home (WFH) selama masa pandemi COVID-19 di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan.

1. **Metode**

Penelitian ini menggunakan metode 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 wawancara (*interview*), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*taking notes*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

1. **Hasil Dan Pembahasan**

**4.1.**  **Efektivitas Kinerja Aparatur Dalam Kebijakan Work From Home**

Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan melaksanakan Work From Home dengan mendapatkan beberapa dampak negatif dan positif , dampak positifnya antara lain seperti lebih menghemat di segi waktu dalam melaksanakan tugas, menghemat biaya karena dengan WFH pun pegawai dapat bekerja dari rumah tanpa harus ke kantor yang memikirkan biaya transportasi dan tentunya lebih memiliki waktu lebih banyak dengan keluarga. Adapun dampak negatifnya seperti ada beberapa pegawai yang belum memahami betul mengenai teknologi yang berkaitan erat dengan WFH tersebut. Sebagaimana teori menurut Moeheriono dalam Ernawati (2017) yang menyatakan bahwa efektivitas suatu kinerja dapat dilihat dari bebrapa aspek yaitu Atribut dan Kompetensi, Hasil kerja, Perilaku dan Komperatif.

1. Dalam pengukuran dimensi hasil kerja terdapat 2 indikator yaitu output peegawai dan realisasi pekerjaan. Kepuasan kerja yang merupakan hasil kerja pegawai yang berbeda-beda sesuai dengan individu masing-masing pegawai. Kepuasan kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu dalam pegawai menghasilkan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dari keseluruhan aspek kerja dimana setiap pegawai mempunyai cara dan solusi masing-masing agar menghasilkan kinerja yang memuaskan. Sehingga apa yang di kerjakan dan dihasilkan yang biasanya melibatkan adanya rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, dan dalam melakukan pekerjaan yang mencakup kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pegawai dengan harapan yang akan didapatkan.pelaksanaan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) yang dilakukan oleh BKPSDM Banggai belum berjalan dengan maksimal, hal ini dikarenakan masih minimnya Informasi Analis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur dari Organisasi Perangkat Daerah. Kekurangan informasi tersebut disebabkan oleh masih rendahnya komunikasi analisis pengembangan dari OPD, kurang updatenya data pegawai serta kurangnya kesadaran dari PNS di tiap OPD untuk mau melengkapi data dalam pengembangan kompetensi maupun kurangnya kemauan untuk mengembangkan kompetensi.
2. Peneliti dapat mengatakan bahwa kepuasan kerja pegawai lebih tinggi muncul dengan adanya sistem kerja baru Work From Home ini yang telah di tetapkan melalui kebijakan Gubernur provinsi Sulawesi Selatan. Dengan adanya Work From Home ini kebanyakan membuat pegawai dapat untuk meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik dari sebelumnya yang mana, mungkin kebijakan ini menjadi hal yang baru bagi pegawai sehingga tidak membuat pegawai bosan untuk melakukan pekerjaan yang selama ini yang notabene hanya bekerja di kantor yang lingkungannya cukup membosankan. pada umumnya pelaksanaan mutasi yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Banggai sudah sesuai dengan prosedur sebagaimanaa yang dijelaskan dalam Pasal 2 Ayat (3) Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi bahwa Mutasi dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.[[4]](#footnote-4) Pelaksanaan mutasi masih belum berjalan sesuai dengan prinsip menaruh orang yang tepat pada posisi yang tepat serta belum memperhatikan amanat Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi yang menegaskan bahwa mutasi dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi, dan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan. Selain mutasi karena tugas dan/atau lokasi sebagaimana dimaksud, menurut Peraturan ini, PNS dapat mengajukan mutasi tugas dan/atau lokasi atas permintaan sendiri.
3. Kegiatan pegawai yang pada umumnya dikerjakan di kantor namun terjadi perubahan yang menjadikan rumah sebagai sarana tempat kerja utama pegawai dengan tujuan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19, khususnya pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan. 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.
4. Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Pemilihan dan Penetapan Indikator Kinerja Utama harus memenuhi karakteristik yaitu spesifik, dapat dicapai, relevan, menggambarkan keberhasilan sesuatu yang diukur dan dapat dikuantifikasi dan diukur. Dari tabel diatas maka dapat dianalisis bahwa realisasi IKU sudah baik dan ini menggambarkan bahwa untuk output dan kinerja dari pegawai sudah baik.

**Tabel 4. 1**

**Sampel Data Nilai Perilaku Kerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | NAMA | JABATAN | ORIENTASI PELAYANAN | INTEGRITAS | KOMITMEN | | DISIPLIN | KERJASAMA | JMLH | NILAI |
| 1 | Ir.Gunadi,S.Pt,M.Si, IPM | KASUBBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN | 80 (B) | 80 (B) | | 80 (B) | 81 (B) | 81 (B) | 402 | 80,40 (B) |
| 2 | Muhammad Yusuf,.SPt.M,Agr | KASUBBAG PROGRAM DAN PELAPORAN | 90 (B) | 82 (B) | | 82 (B) | 85 (B) | 85 (B) | 424 | 84,40 (B) |
| 3 | Munawarah Mallapiang, S.Pt | KASUBBAG KEUANGAN | 92 (SB) | 85 (B) | | 88 (B) | 90 (B) | 87 (B) | 532 | 88,67 (B) |
| 4 | Drh. Sahrini Rauf | KASI PELAYANAN | 90 (B) | 82 (B) | | 82 (B) | 83 (B) | 84 (B) | 421 | 84,2  (B) |
| 5 | Irwansyah, S.Sos. | FUNGSIONAL ARSIPARIS | 86 (B) | 85 (B) | | 86 (B) | 86 (B) | 87 (B) | 430 | 86,00  (B) |
| 6 | Hj. Sri Utami | ANALIS PENGEMBANGAN SDM APARATUR | 81 (B) | 80 (B) | | 82 (B) | 81 (B) | 82 (B) | 406 | 81,02 (B) |
| 7 | Aldinsyah Nofri, SE | PENGOLAH DATA | 85 (B) | 82 (B) | | 91 (B) | 80 (B) | 83 (B) | 421 | 84.20  (B) |
| 8 | Alamsyah | PTT | 86 (B) | 86 (B) | | 92 (B) | 85 (B) | 85 (B) | 434 | 86,8 (B) |

*Sumber : Data olahan Penulis, 2021.*

Dari tabel di atas dapat disimpulkan dari rata-rata nilai yang diperoleh oleh pegawai mendapatkan hasil yang baik, nilai di atas di olah dari nilai perilaku yang di ambil dari SKP pegawai oleh peneliti sehingga data dijamin efektif.

* 1. **Upaya Penyelesaian Masalah**

Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan dalam mengatasi hal ini adalah:

a. Melakukan pengecekan dan pemberian motivasi melalui Video conference

Melakukan pengecekan dan pemberian motivasi mengenai sitem kerja baru Work From Home yang biasanya melakukan pekerjaan di kantor harus dilakukan lebih daripada sebelumnya karena melihat dari reaksi pegawai dalam melaksanakan Work From Home masih banyak yang belum memahami betul apa itu WFH dalam rangka pencegahan penyebaran Covid-19 ini. Dengan menggunakan teknologi informasi berupa Google Meet ataupun Zoom Meeting tentunya Seperti yang tertera pada Surat Edaran Gubernur terdapat enam poin penting dalam pelaksanaan WFH tersebut diantaranya seperti Kedisiplinan jam kerja, Physical distancing, berjemur minimal 15 menit setiap pagi dan lainnya. Meskipun kinerja pegawai tetap dinilai memuaskan namun harus adanya penekanan dari atasan mengenai point penting yang lain dalam pelaksanaan WFH ini karena pada dasarnya tujuan WFH ini dubuat untuk memutus mata rantai penyebaran virus Covid-19.

b. Melengkapi dan memfasilitasi sarana dan prasarana Work From Home

Tahun 2020 merupakan tahun yang kurang baik bagi dunia bahkan sampai kepada negara kita karena adanya pandemi Covid-19 ini sehingga kebijakan Work From Home pun di berlakukan. Meskipun dengan persiapan yang kurang matang dari pemerintah seperti halnya sarana dan prasaran pendukung bagi pegawai dalam pelaksanaan Work From Home ini.

upaya yang dilakukan Kepala Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan mengenai sarana dan prasarana bisa dibilang tidak ada karena berhubungan dengan anggaran yang tidak tercantum pada pengeluaran Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan itu sendiri. Sedangkan mengenai kedisiplinan pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan langsung membuat kebijakan untuk mengadakan video conference melalui aplikasi WhatsApp untuk memantau kinerja pegawai dari jarak jauh dan kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

c. Melakukan Sosialisasi mengenai aturan- aturan dalam pelaksanaan WFH

**Tabel 4.2**

**Daftar Peringkat Nilai SKP Tahun 2021**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NO** | **NAMA** | **SKP 2021** |
| **1** | **2** | **4** |
| **6** | Hj. Sri Utami | **92,11(B)** |
| **1** | Ir.Gunadi,S.Pt,M.Si, IPM | **92,00 (B)** |
| **4** | Drh. Sahrini Rauf | **91,67(B)** |
| **5** | Irwansyah, S.Sos. | **90,46(B)** |
| **3** | Munawarah Mallapiang, S.Pt | **89,12(B)** |
| **7** | Aldinsyah Nofri, SE | **89,04(B)** |
| **2** | Muhammad Yusuf,.SPt.M,Agr | **88,67(B)** |
| **8** | Alamsyah | **82,78(B)** |

*Sumber: Dari pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Diolah peneliti 2022*

Dari tabel diatas maka dapat dianalisis untuk komparatif dapat dilihat adanya perbandingan peringkat, dimana pegawai lain akan termotivasi lewat peringkat yang ada walaupun dalam WFH sekalipun, sehingga pegawai dapat meningkatkan kualitas kerjanya untuk dapat mengimbangi pegawai yang meiliki hasil SKP yang tinggi. Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa dibandingkan dengan kinerja Aparatur sebelum dan setelah adanya kebijakan *Work From Home* dapat dinilai baik dalam pelaksanaannya sehingga pelaksanaan *Work From Home* ini dapat dinilai efektif.

1. **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian serta analisis yang diperoleh peneliti di lapangan, yang berkaitan dengan Efektivitas Kinerja Aparatur Dalam Kebijakan Work From Home pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

* + - 1. Kinerja aparatur dalam kebijakan Work From Home pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan dinilai telah efektif, dapat dilihat dari dimensi hasil kerja yang menunjukan output serta realisasi pekerjaan sudah mencapai target, perilaku yang menunjukan adanya kesadaran serta kedisiplinan dari pegawai, atribut dan kompetensi yang menunjukan kualitas dan pemahan pegawai sudah baik serta komparatif sudah berjalan dengan baik dalam pelaksanaan kerja selama WFH.
      2. Hambatan-hambatan dalam sistem kerja Work From Home pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebagai berikut :
  1. Kurangnya motivasi kerja dan kesadaran pegawai mengenai pelaksanaan Work From Home menjadi suatu hambatan yang bisa saja membuat pegawai tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.
  2. Sarana dan prasarana dalam pelaksanaan Work From Home terutama komputer atau laptop serta jaringan internet yang belum memadai sehingga dalam pelaksanaan WFH dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
  3. Belum adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang tetap dalam pelaksanaan Work From Home sehingga menyebabkan banyak pegawai yang tidak menghiraukan nilai disiplin dalam bekerja

1. Upaya yang dilakukan untuk mewujudkan efektivitas kinerja pegawai dalam pelaksanaan Work From Home pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebagai berikut :
   1. Melaksanakan pengecekan dan pemberian motivasi mengenai pelaksanaan Work From Home menggunakan video conference melalui media WhatsApp agar meningkatkan kesadaran serta motivasi kerja pegawai.
   2. Melaksanakan peninjauan ketersediaan sarana dan prasarana pelaksanaan dalam Work From Home sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal
   3. Melaksanakan sosialisasi mengenai aturan-aturan dalam pelaksanaan Work From Home agar pegawai dapat bekerja secara disiplin dan teratur dalam pelaksanaannya.
2. **UCAPAN** **TERIMA** **KASIH**

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

1. **DAFTAR PUSTAKA**
   * 1. **Buku-Buku**

Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

A. Muri Yusuf. 2014. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*”. Jakarta: prenadamedia group.

\_\_\_\_\_. 2015.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan. Kencana*: Jakarta.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Beni Pekei. 2016. *Konsep dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi.* Buku 1. Jakarta Pusat: Taushia.

Creswell, John W. 2016. *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Edisi Keempat (Cetakan Kesatu). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

\_\_\_\_\_. 2017. *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran* (Edisi ke-4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Fernandes Simangunsong. 2016, *Metodologi Penelitian Pemerintahan*, Cet. 1 Bandung: ALFABETA.

Hessel Nogi. S Tangkilisan,2005. *Manajemen Publik*, cet.1Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana,

Mardiasmo. (2017). *Perpajakan Edisi Terbaru*. Yogyakarta. Jakarta: Andi.

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

Moh. Nazir. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.

Richard M. Steers, 2005. *Efektivitas Organisasi* Jakarta: Erlangga.

Soeprihanto, J. 2001. *Penilaian Kinerja dan pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

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

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:*  Alfabeta.

\_\_\_, 2018 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* , Bandung : CV Alfabeta..

Vivid Sambas.2006. *Inspiration Of Work From Home* Edisi Pert, Cet. 1 Sidoarjo: `Sinar Grafika.

Wilson, Bangun. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia*”, PT. Gelora Aksara Pratama.

**Penelitian**

Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. 2017. *Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa*. *Jurnal Office*.

Huuhtanen P., 1997. *The health and safety issues for teleworkers in the European Union. Consolidated report. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Working Paper No: WP/97/29/EN.

Huvat, 2015. *Efektivitas Kerja Fasilitator Dalam Pelaksanaan Program Pnpm Di Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu*. eJournal Pemerintahan Integratif, 76-87, ejournal.pin.or.id

M. Nilles, 1994.*Making Telecommuting Happen: A Guide for Telemanagers and Telecommuters* (New York: Van Nostrand Reinhold.

Mungkasa, O. 2020. *“Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan Dan Pembelajaran,”* Bappenas Working Papers, 3.1.

Yuliana, 2020. *Corona Virus Diseases (Covid-19).* Sebuah tinjauan literature. *Wellness and Healthy Magazine*. Vol 2. No1

Zachary Glenn DeRossette, 2016. *"Variation in Job Performance Among Telecommuters,"* San Francisco State University

* + 1. **UNDANG UNDANG**

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang No 6 Tahun 2018 Tentang Kekarantinaan.

Keputusan Presiden No 11 Tahun 2020 Tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019.

Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) sebagai Bencana Nasional.

Surat Edaran Menteri PANRB No.19 Tahun 2020 Tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya pencegahan Covid-19.

Surat Edaran Menteri PANRB No.67 tahun 2020 Tentang perubahan atas Surat Edaran Menetri PANRB No.58 tahun 2020 Tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru.

Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 43 Tahun 2008 tentang Tugas pokok , Fungsi dan Rincian Tugas Jabatan Struktural pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan.

Surat Edaran Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 800 Tahun 2021 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Selama Pemberlakuan pembatasan Kegiatan Masyarakat

* + 1. **INTERNET**

Havid Vebri Andy Dwijayanto, “Kerja Dari Rumah, Kinerja PNS Tak Efektif”,“”https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d 4956650/pns-kerja-dari-rumah-jadi-lebih-efektif, diakses pada Senin 30 Agustus 2021.

Hermawan Mappiwali , “ Waspada Covid Varian Delta, 50 Persen ASN Pemprov Sulsel Kembali WFH” ,<https://news.detik.com/berita/d-5628743/waspada-covid-varian-delta-50-persen-asn-pemprov-sulsel-kembali-wfh>, diakses pada 30 Agustus 2021.

Komite Penanganan COVID-19 Dan Pemulihan Ekonomi Nasional “Peta SebaranKasusCOVID-19Per Provinsi,” <https://covid19.go.id/peta-sebaran-covid19>, diakses pada 30 Agustus 2021

Profil Provinsi Sulawesi Selatan ,” Kondisi Umum dan Geografi Sulawesi Selatan ” <https://sulselprov.go.id/pages/profil_provinsi>., diakses pada 8 Desember 2021.

1. Komite Penanganan COVID-19 Dan Pemulihan Ekonomi Nasional “Peta SebaranKasusCOVID-19

   Per Provinsi,” <https://covid19.go.id/peta-sebaran-covid19> , diakses pada 30 Agustus 2021 [↑](#footnote-ref-1)
2. Vivid Sambas, 2006. *Inspiration Of Work From Home.*.Sidoarjo: Sinar Grafika.hlm. 15. [↑](#footnote-ref-2)
3. Hermawan Mappiwali , “ Waspada Covid Varian Delta, 50 Persen ASN Pemprov Sulsel Kembali WFH” , [↑](#footnote-ref-3)
4. Badan Kepegawaian Negara (1), *Peraturan Badan Kepegawaian Negara*, Nomor 5 Tahun 2019. [↑](#footnote-ref-4)