

**EFEKTIVITAS KERJA PNS DALAM PELAKSANAAN WORK FROM HOME (WFH)
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH PROVINSI LAMPUNG**

MUHAMMAD HAFIDZ

NPP. 29.0563

Asdaf Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia

Email: hafidzmuhammad220@gmail.com

ABSTRACT

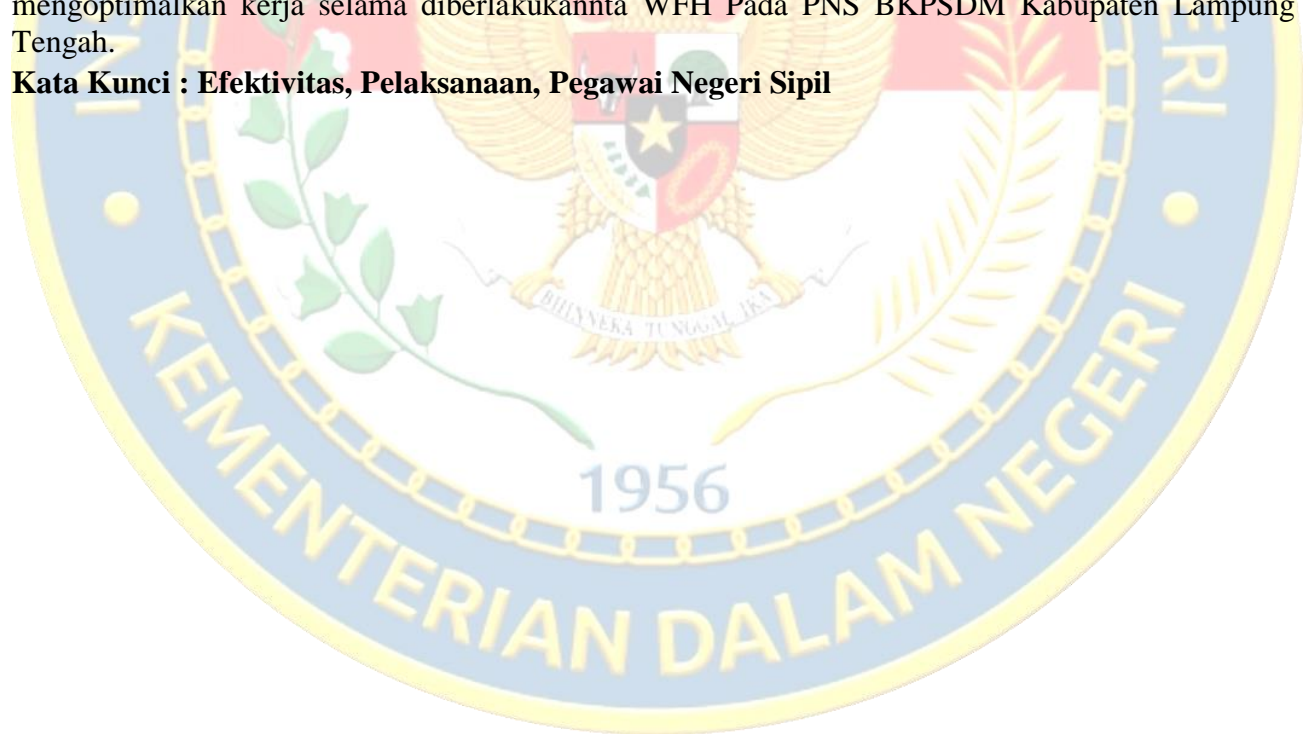
The Covid-19 virus resulted in the spread of changes to the work system of civil servants at the Central Lampung Regency Personnel and Human Resources Development Agency which required the implementation of work from home for civil servants. The implementation of WFH is a new situation that must be carried out effectively. Effectiveness is the expectation of the implementation of WFH at the BKPSDM of Central Lampung Regency which will be created from the work process carried out by civil servants. Based on this statement, the researcher is very interested in carrying out a research entitled The Effectiveness of PNS Performance in the Implementation of Work From Home (WFH) in the Agency for Personnel and Human Resources Development, Central Lampung Regency, Lampung Province. The method used in this study is a qualitative research method with a descriptive method and an inductive approach. The data technique uses interviews, observation, and documentation. The data analysis techniques are obtained through data reduction, data presentation, and drawing conclusions. So that what has been written in this thesis can be accounted for properly. The results of the study, that there is a strategy from the government to be able to break the chain of the spread of the Covid-19 virus by carrying out work from home for civil servants at the BKPSDM, Central Lampung Regency, but in its implementation it is still not able to optimize the effectiveness of the work carried out by civil servants. This can be seen from the results of interviews by civil servants of the Personnel and Human Resources Development Agency of Central Lampung Regency. Effectiveness can be created by taking into account several things, namely Target Achievement, Adaptability, Job Satisfaction, and Responsibility. Obstacles in realizing the effectiveness of civil servants, namely the work culture and quality of civil servants. To solve the obstacles, the efforts that can be made by the BKPSDM of Central Lampung Regency are in the form of Theory Debriefing, Training and Job Evaluation. The hope is that there will be efforts to help the BKPSDM of Central Lampung Regency to optimize effectiveness when the work form home (WFH) is implemented.

Keywords : Effectiveness, Implementation, Civil Servants

ABSTRAK

Penyebaran virus Covid-19 mengakibatkan adanya perubahan sistem kerja PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah, yang mengharuskan adanya pelaksanaan Work From Home bagi PNS. Pelaksanaan WFH merupakan keadaan baru yang harus dijalankan secara efektif. Efektivitas kerja merupakan harapan dari adanya pelaksanaan WFH pada kantor BKPSDM dari adanya proses kerja yang dijalankan oleh PNS. Berdasarkan pernyataan tersebut peneliti untuk mengangkat penelitian dengan judul Efektivitas Kerja PNS Dalam Pelaksanaan Work From Home (WFH) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Teknik pengambilan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data diperoleh melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian, pelaksanaan WFH bagi PNS BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah berdasarkan hasil wawancara belum bisa dikatakan efektif, hal ini terlihat dari dimensi yang dikembangkan yaitu Pencapaian Target, Kemampuan Adaptasi, Kepuasan Kerja, dan Tanggung Jawab. Hambatan dalam pelaksanaan WFH bagi PNS BKPSDM berupa Budaya Kerja dan Kualitas PNS. Upaya yang dapat dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah yaitu Pemberian Teori, Pelatihan dan Evaluasi Kerja. Dengan adanya upaya tersebut dapat membantu BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah mengoptimalkan kerja selama diberlakukannya WFH Pada PNS BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah.

Kata Kunci : Efektivitas, Pelaksanaan, Pegawai Negeri Sipil



I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2021 Tentang Perubahan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Perpanjangan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Berbasis Mikro dan Mengoptimalkan Posko Penanganan Corona Virus Disease 2019 di Tingkat Desa dan Kelurahan Untuk Pengendalian Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019. Berdasarkan surat edaran tersebut dikeluarkan untuk dapat tetap memberikan pelayanan kepada masyarakat sebagai pemenuhan kebutuhan yang ada, Serta untuk tetap dapat mengadakan kegiatan siklus pemerintahan seperti biasanya hanya dengan perbedaan tempat dalam memberikan pelayanan. Tujuannya tetap sama yaitu menciptakan efektivitas dalam bekerja. Dengan adanya Pembatasan Kegiatan Masyarakat Berbasis Mikro dan Mengoptimalkan Posko Pengendalian *Corona Virus Disease* 2019 tentu akan membawa dampak baru dalam terwujudnya Efektivitas Kerja pegawai saat diberlakukannya *Work Frome Home* (WFH).

Terdapat 15 Pegawai Negeri Sipil dari keseluruhan pegawai sebanyak 99 pegawai yang diatur kedalam jadwal kerja selama satu minggu pada September 2021. Pembagaian sistem kerja dari jumlah keseluruhan 99 pegawai menjadi 15 pegawai selama satu minggu agar sistem kerja tetap teratur ditengah kondisi *Covid-19*. Pengaturan jadwal kerja Pegawai Negeri Sipil tersebut bermaksud untuk dapat menjalankan sistem organisasi seperti biasanya, Hanya saja terdapat pembagian kerja yang dilakukan di tempat organisasi tersebut tanpa mengurangi terwujudnya kualitas hasil kerja Pegawai Negeri Sipil.

Capaian Kinerja Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah 2020 terlihat belum maksimalnya di Peningkatan Sumber Daya Aparatur yang berkompeten dan professional dengan nilai capaian kinerja sebesar 67%. Berdasarkan wawancara penulis kepada Plt Sekretaris BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah Bu ErdaLina, S.Pd, MM melalui *whatsapp* pada 18 Oktober 2021, dikarenakan adanya pandemi *Covid-19* maka tidak maksimal terlaksananya diklat untuk peningkatan sumber daya aparatur yang kompeten dan profesional di lingkup Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah karena semua *refocussing* kepada penurunan pandemi *Covid-19* dan banyaknya Pegawai Negeri Sipil yang beralasan jika dipanggil sewaktu-waktu saat dibutuhkan, sehingga pekerjaan yang bisa cepat selesai menjadi tertunda karena

pegawai yang diharapkan hadir tidak bisa dan beralasan *Work From Home* (WFH) seperti untuk mempercepat penyelesaian urusan pelayanan kepegawaian. Pada saat melaksanakan *Work From Home* (WFH) para Pegawai Negeri Sipil melakukan pekerjaan yang menuntut pegawai untuk bisa menggunakan teknologi dan seharusnya apabila ada urgensi pekerjaan yang mengharuskan pegawai untuk masuk, barulah pegawai tersebut datang ke kantor.

Work From Home (WFH) juga seharusnya bisa membuat kinerja menjadi maksimal tetapi dalam kebijakan yang dikeluarkan pada masa pandemi Covid-19 terlihat kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan oleh Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah . Capaian kinerja sangat berarti untuk dapat mengevaluasi kesalahan yang telah dilakukan selama ini dan agar bisa diperbaiki guna memaksimalkan Efektivitas kinerja Pegawai Negeri Sipil. Dalam hal ini terdapat permasalahan yang menyebabkan capaian kinerja pegawai belum mencapai tujuan yang diinginkan organisasi untuk dapat menciptakan pegawai yang professional.

Berdasarkan dengan uraian permasalahan yang telah dijabarkan, maka Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“EFEKTIVITAS KERJA PNS DALAM PELAKSANAAN WORK FROM HOME (WFH) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LAMPUNG TENGAH PROVINSI LAMPUNG”**.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Capaian Kinerja Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah 2020 terlihat belum maksimalnya di Peningkatan Sumber Daya Aparatur yang berkompeten dan professional dengan nilai capaian kinerja sebesar 67%. Berdasarkan wawancara penulis kepada Plt Sekretaris BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah Bu ErdaLina, S.Pd, MM melalui *whatsapp* pada 18 Oktober 2021, dikarenakan adanya pandemi *Covid-19* maka tidak maksimal terlaksananya diklat untuk peningkatan sumber daya aparatur yang kompeten dan profesional di lingkup Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah karena semua *refocussing* kepada penurunan pandemi *Covid-19* dan banyaknya Pegawai Negeri Sipil yang beralasan jika dipanggil sewaktu-waktu saat dibutuhkan, sehingga pekerjaan yang bisa cepat selesai menjadi tertunda karena pegawai yang diharapkan hadir tidak bisa dan beralasan *Work From Home* (WFH) seperti untuk

mempercepat penyelesaian urusan pelayanan kepegawaian. Pada saat melaksanakan *Work From Home* (WFH) para Pegawai Negeri Sipil melakukan pekerjaan yang menuntut pegawai untuk bisa menggunakan teknologi dan seharusnya apabila ada urgensi pekerjaan yang mengharuskan pegawai untuk masuk, barulah pegawai tersebut datang ke kantor.

II. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Metode dan Teori	Perbedaan
1	Wahyu Ramadan (2021)	Gaya Kepemimpinan Era <i>Covid-19</i> Transaksional dan Transformasional Serta Pengaruhnya Terhadap Efektivitas <i>Work From Home</i> (Studi Pada Karyawan di Bandung)	Untuk dapat meningkatkan <i>Work From Home</i> suatu organisasi akan lebih baik menggabungkan kedua gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional. Jika hanya salah satunya maka Efektivitas karyawan lebih lama untuk mewujudkannya.	Siagian dalam Sulila (2019) berpendapat efektivitas kerja merupakan penyelesaian suatu pekerjaan secara tepat waktu. Metode Deskriptif Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Peneliti terdahulu Menggunakan teori efektivitas kerja siagian. ➤ Menggunakan deskriptif kuantitatif • Penulis memakai metode deskriptif pendekatan kualitatif dengan menggunakan informan serta berfokus pada Efektivitas kinerja pegawai pada masa <i>work from home</i> saat adanya masa pandemi <i>Covid-19</i>.

2.	Nila Apriani (2020)	Efektivitas Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)-Online Di Lingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jambi	Keberhasilan Efektivitas kinerja pegawai dilihat pada indikator yang mempengaruhi a. Selain indikator faktor penghambat yang menjadi permasalahan utama tidak terwujudkan Efektivitas pegawai.	Gibson, Donnelly, Ivancevich (1984) “Indikator Produktivitas, Efisiensi, Kepuasan, dan Adaptasi. Kelima dimensi tersebut bila dibandingkan dengan realita masing belum berjalan seimbang” Metode Deskriptif Kualitatif	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Peneliti terdahulu penelitian Efektivitas kinerja yang berfokus pada sasaran kinerja pegawai yang dilakukan secara online. • Penulis Terfokus untuk membahas bagaimana <i>Work From Home</i> (WFH) bisa menjadi salah satu motivasi yang bisa meningkatkan semangat pegawai bekerja
3.	Thomy Wahyu di Ade Putra, Udaya Madjid (2019)	Efektivitas <i>fingerprint</i> Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan	Pegawai DPM-PTSP Kabupaten Musi Banyuasin sudah terbiasa dengan perubahan yang terjadi pegawai dapat menerima dan mengerti dengan peraturan baru mengenai penggunaan <i>fingerprint</i> yang menjadi syarat dalam menerima	Menurut teori Tangkilisan (2005:141) dalam pengukuran efektivitas ada empat indikator dalam mengukur efektivitas yaitu 1.pencapaian target, 2.kemampuan beradaptasi, 3.kepuasan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Peneliti terdahulu ini lebih pada melihat keefektifan penggunaan <i>fingerprint</i> dalam mempermudah pegawai dalam bekerja. • Penulis lebih berfokus pada keefektifan kinerja pegawai negeri

			tambahan penghasilan.	kerja, 4. tanggung jawab. Metode Deskriptif Kualitatif	sipil saat terjadi pembaharuan kebijakan secara <i>work form home</i> (WFH).
4.	Muhlisah Lubis (2021)	Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Stain Mandaling Natal Di Masa Pandemi Covid-19	Tenaga Pendidik meyampaikan keluhan terkait tidak efektifnya proses belajar mengajar yang dilakukan secara <i>online</i> sehingga mengakibatkan tidak tersampainya tujuan pembelajaran yang akan dicapai.	Ravianto (2014:11) memberi pendapat “Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang ditetapkan” Metode Deskriptif Kualitatif	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Peneliti terdahulu melakukan pencarian data melalui dokumen-dokumen yang ada atau kajian literatur. Dengan berfokus pada pembuktian bahwa pendidikan secara <i>online</i> tidak dapat berjalan secara baik diperlukan adanya Efektivitas pegawai. • Penulis menggunakan metode kualitatif dengan cara observasi menghadirkan informan untuk membantu pencarian data dan berfokus

					<p>pada kinerja pegawai saat <i>work from home</i>, bukan membuktikan tetapi melihat adanya Efektivitas yang dilakukan pegawai ataupun sebaliknya.</p>
--	--	--	--	--	--

2.1. 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.

2.2. Tujuan.

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan ini meliputi:

1. Untuk mengetahui Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan *Work From Home* (WFH) di Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung
2. Untuk mengetahui Faktor Pendukung dan Penghambat terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan *Work From Home* (WFH) di Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Dalam Pelaksanaan *Work From Home* (WFH) di Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung.

III. 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.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti menganalisis pengembangan dengan menggunakan teori dari Tangkilisan, 2005 tentang efektivitas, dimana pengukuran efektivitas mencakup indikator pencapaian tujuan, kemampuan beradaptasi, kepuasan pekerjaan dan tanggung jawab.

A. PENCAPAIAN TUJUAN

- Pencapaian Target Kinerja selama Diberlakukannya WFH masih terdapat target kinerja yang belum tercapai, seperti meningkatkan kualitas aparatur yang profesional dan kompeten, hal ini disebabkan kurangnya anggaran dalam pelaksanaannya. Efektivitas selama WFH bisa diwujudkan apabila pegawai memiliki usaha dan kemauan yang besar.
- Inovasi memang timbul pada keadaan yang sulit, sehingga pegawai terus berfikir untuk dapat membuat hal yang sulit menjadi haal yang jauh lebih mudah. Pelaksanaan WFH adalah keadaan yang sulit yang sangat membuat tatanan sistem kerja yang berbeda, kondisi sulit ini memunculkan inovasi pegawai berupa cepat ambil sikap dalam penyesuaian teknologi walaupun tidak seluruh pegawai memiliki sikap yang sama. Kesimpulan inovasi PNS selama WFH oleh PNS BKPSDM kab Lampung Tengah sudah dilakukan melalui teknologi digital hal ini sudah bisa dikatakan kinerja BKPSDM Kab Lampung Tengah bisa dikatakan Optimal.

- Pada BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah terdapat pegawai yang belum memiliki kesesuaian kompetensi pada kedudukan yang dimiliki. Dengan adanya dampingan dari orang yang memahami cara menyelesaikan pekerjaan tentu bisa mengoptimalkan pekerjaan yang dilakukan, Sehingga pegawai bisa mempercepat pekerjaan yang dilakukan.

B. KEMAMPUAN BERADAPTASI

- Pelaksanaan WFH membutuhkan adaptasi dalam menjalaninya. Pada Pegawai Negeri Sipil BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah dapat dikatakan sudah mulai mampu beradaptasi dengan hal baru yang dijalani pada pelaksanaan beban kerja yang diberikan. Adaptasi memang harus segera dilakukan guna membiasakan diri untuk dapat bekerja secara optimal walaupun adanya perbedaan cara bekerja dari sebelum diberlakukannya pelaksanaan WFH.
- Hubungan baik antar pegawai dalam pelaksanaan WFH memang perlu dan sangat penting tercipta. Tidak ada yang sulit untuk dapat menciptakan hubungan baik, dengan pemanfaatan era digital tentu masih bisa terjalin hubungan baik antar pegawai, guna tetap memperhatikan protokol kesehatan pada saat pelaksanaan WFH, maka sangat diperlukan adanya sarana digital dalam terciptanya hubungan yang baik dengan maksud dapat menjalin kerja sama untuk menciptakan hasil kinerja yang optimal.

C. KEPUASAN KERJA

- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah memberikan penghargaan pada pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan mampu memberikan penilaian baik dari pimpinan, serta pegawai yang mampu mengikuti perkembangan digital dengan kemampuan mengoperasikan teknologi. BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah memiliki harapan besar pada pegawai yang terus mau belajar terkait kemajuan teknologi yang terus pesat, sebab pelaksanaan WFH tidak akan jauh dari teknologi apapun yang dilakukan pasti akan berkaitan dengan teknologi akibat sistem kerja jarak jauh yang diterapkan selama WFH.
- BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah memberikan penghargaan pada pegawai berupa TPP yang memiliki jumlah yang berbeda agar Pegawai selalu memiliki keinginan untuk bekerja secara maksimal.

- Pemanfaatan teknologi memang sudah dilakukan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah selama pelaksanaan WFH, namun harus terus dilakukan pengoptimalan pada pemanfaatan teknologi yang dilakukan pegawai. Pemanfaatan teknologi sangat dibutuhkan adanya kemampuan dalam pengaplikasiannya, kendala yang ada adalah kemampuan setiap pegawai berbeda. *Skill* dari pegawai dapat dilatih sehingga terbiasa dalam pengaplikasian teknologi, tidak hanya selama pelaksanaan WFH tetapi diluar WFH pegawai harus tetap memakai teknologi dalam mempermudah kerja. Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia masih kurang dalam pengembangan terhadap pemanfaatan teknologi, seperti adanya pelatihan untuk pengaplikasian serta inovasi baru dari pegawai yang seharusnya terus dilakukan dan diciptakan pada instansi dalam mencapai efektivitas kerja.

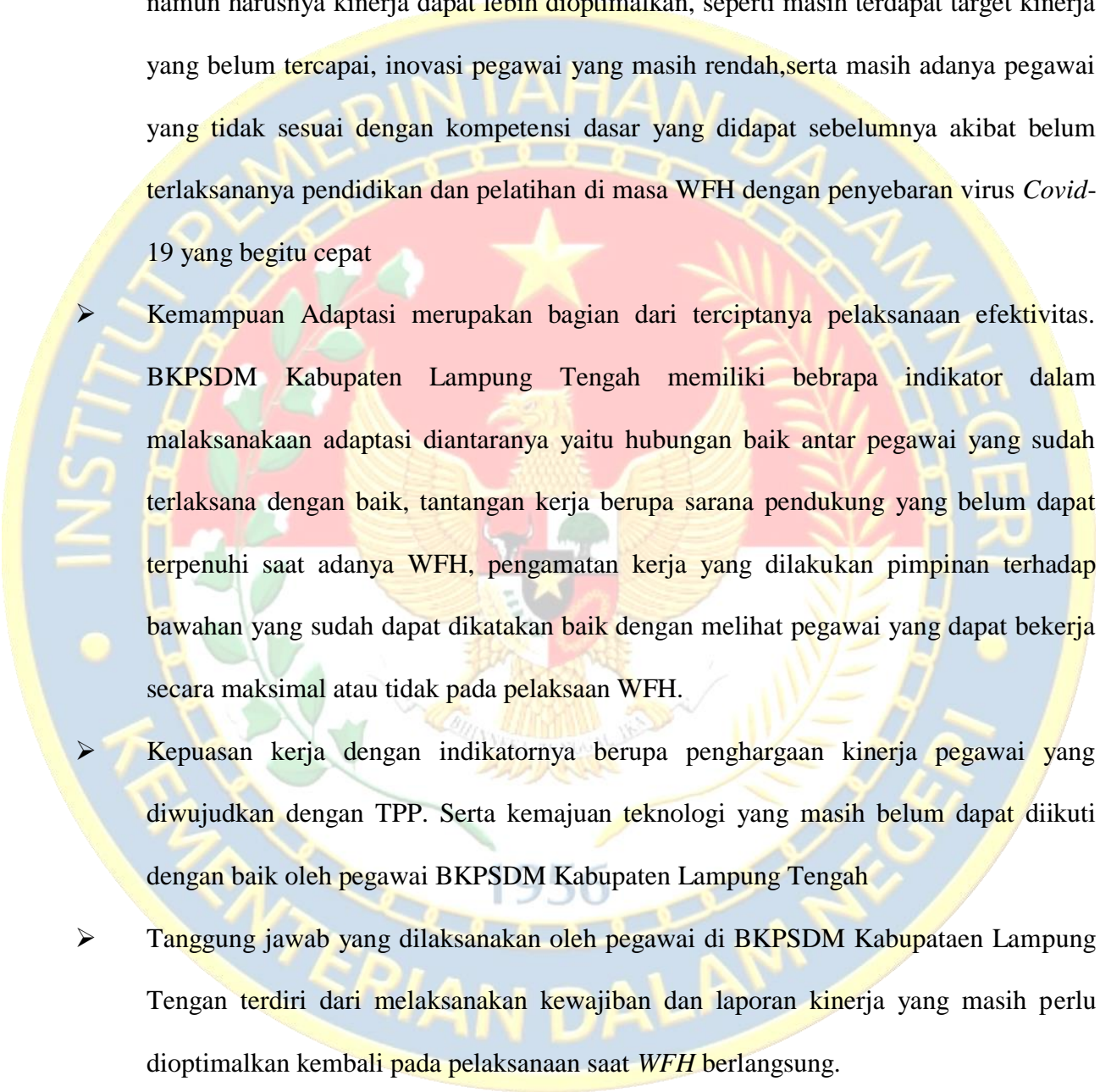
D. TANGGUNG JAWAB

- Bahwa tanggung jawab bersinggungan dengan sikap dan perilaku yang selalu menjadi penilaian dari pimpinan. Pelaksanaan WFH akan berjalan secara efektif apabila seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah mengharapkan pegawai memiliki sikap yang sama dengan rasa tanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan. Pengoptimalan dalam hal ini memang dilakukan, sebab yang diinginkan oleh BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah menciptakan pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab yang memang dari pribadinya tanpa harus diawasi ataupun diharapkan oleh pimpinan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dan pembahasan dari indikator yang dibahas didalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1 Efektivitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam Pelaksanaan *Work From Home* (WFH) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah dapat dilakukan dengan memperhatikan beberapa hal sebagai berikut:

- 
- Pencapaian Target dalam pelaksanaan WFH pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah sudah terlaksana, namun harusnya kinerja dapat lebih dioptimalkan, seperti masih terdapat target kinerja yang belum tercapai, inovasi pegawai yang masih rendah, serta masih adanya pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi dasar yang didapat sebelumnya akibat belum terlaksananya pendidikan dan pelatihan di masa WFH dengan penyebaran virus *Covid-19* yang begitu cepat
 - Kemampuan Adaptasi merupakan bagian dari terciptanya pelaksanaan efektivitas. BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah memiliki beberapa indikator dalam melaksanakan adaptasi diantaranya yaitu hubungan baik antar pegawai yang sudah terlaksana dengan baik, tantangan kerja berupa sarana pendukung yang belum dapat terpenuhi saat adanya WFH, pengamatan kerja yang dilakukan pimpinan terhadap bawahan yang sudah dapat dikatakan baik dengan melihat pegawai yang dapat bekerja secara maksimal atau tidak pada pelaksanaan WFH.
 - Kepuasan kerja dengan indikatornya berupa penghargaan kinerja pegawai yang diwujudkan dengan TPP. Serta kemajuan teknologi yang masih belum dapat diikuti dengan baik oleh pegawai BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah
 - Tanggung jawab yang dilaksanakan oleh pegawai di BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah terdiri dari melaksanakan kewajiban dan laporan kinerja yang masih perlu dioptimalkan kembali pada pelaksanaan saat *WFH* berlangsung.

- 2 Menciptakan efektivitas dalam bekerja pada pelaksanaan *WFH* di BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah tentu memiliki faktor pendukung berupa keterampilan pegawai dan faktor penghambat berupa budaya kerja dan kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
- 3 Upaya yang bisa dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah adalah pembekalan teori, pelatihan terkait penggunaan teknologi, dan evaluasi kinerja guna menciptakan efektivitas bekerja saat dilaksanakannya *WFH*.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar- besarnya kepada Kepala BKPSDM Lampung Tengah serta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini.

VII. DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU-BUKU

- Abdulrahmat. 2020. Efektivitas Implementasi. Jakarta: PT Rineka Cipta. Agung, Kurniawan. 2005. Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta: Pembaharuan
- Hariandja, M. T. E. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PT. Gramedia Widiasarana.
- Irianto, J. 2016. Kebijakan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik. Indomedia Pustaka.
- Larasati, Sri. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Simangunsong, F. 2017. Metodologi Penelitian Pemerintahan. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A. S. 2005. Pendapat Umum. Bina Cipta. Sumaryadi, I. N. 2005. Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah. Jakarta: Citra Utama.
- Tangkilisan, H. N. S. 2005. Publik. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, n.d.
- Surat Edaran Menteri PANRB No.58 Tahun 2020 Tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru
- Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2021 Tentang Perubahan InstruksiI Menteri

Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Perpanjangan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Berbasis Mikro dan Mengoptimalkan Posko Penanganan Corona Virus Disease 2019 Di Tingkat Desa Dan Kelurahan Untuk Pengendalian Penyebaran Corona Virus Disease 2019 14 117

Peraturan Bupati Nomor 34 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Surat Edaran Bupati Lampung Tengah Nomor : 440/634/Setda.I.01/2021 Tentang Pembatasan Kegiatan Masyarakat Dalam Pencegahan Penyebaran Corona Virus Disease 2019 di Kabupaten Lampung Tengah.

C. SUMBER-SUMBER LAIN

Keban, Yeremias T. (1995). Indikator Kinerja Pemerintah Daerah : Pendekatan Manajemen dan Kebijakan, Makalah Seminar Sehari Kinerja Organisasi Sektor Publik, Kebijaksanaan Penerapannya, Yogyakarta

Lubis, M. & Defriza, R. (2020) Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Stain Mandailing Natal Di Masa Pandemi Covid-19. Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik, Vol 6 No.1, Januari 2021

Machfiroh, A. (2015). Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat. Jurnal Katalogis, 3, 179–185.

Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatahan Baru Era Pandemi COVID 19. Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning, 4(2), 126–150.
<https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>

Nila apriani. (2020). Efektivitas Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai SKP. 731–738.
Ramadan, W., Firmansyah, Y., & Kunci, K. (2021). Gaya Kepemimpinan Era Covid-19 : Transaksional dan Transformasional Serta Pengaruhnya Terhadap Efektivitas Work From Home (Studi Pada Karyawan WFH di Bandung). 4–5

Rezeky Ana Ashal. (2020). Efektivitas Kebijakan Pemerintah Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Selama Covid-19 Pada Kantor Imigrasi Di Kota Medan. Setiawan, N. S & Fitrianto, A. R. (2021). EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. 3(5), 3229–3242. 14 118

Wambrau, A. Y. (2013). Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Daerah Perpajakan dan Retribusi Daerah dalam Memperoleh Pendapatan Asli Daerah di Kabupaten Supiori Provinsi Papua.

Yuliana Lisanti. (2014). Ict Memungkinkan Orang Bekerja Dari Rumah: Studi Kasus Pada Bank Dan Kursus Online

Sitti Masyita. (2016). Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Masyarakat Untuk Pembuatan E–Ktp Pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros. Jurnal Ilmiah BONGAYA.

Putra, T. W. A. (2019). Efektivitas Fingerprint Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi

Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan.

Jurnal MSDA Vol. 7 Sekretariat Kabinet Republik Indonesia "Minta Masyarakat Tenang, Presiden: Saatnya Bekerja, Belajar, dan Beribadah dari Rumah", diakses pada tanggal 7 September 2021

<https://setkab.go.id/minta-masyarakat-tenang-presiden-saatnyabekerja-belajar-dan-beribadah-dari-rumah/>

Kajian Pustaka "Efektivitas Kerja: Pengertian, Indikator, Kriteria, Aspek dan Faktor yang Mempengaruhi". (diakses pada tanggal 7 September 2021)

<https://www.kajianpustaka.com/2020/03/Efektivitas-kerja.html>

World Health Organization What is Covid-19. (Diakses pada tanggal 7 September 2021)

<https://www.who.int/emergencies/diseases/novelcoronavirus2019/coronavirusdiseaseanswers?query=What+is+COVID19%3F&referrerPageUrl=https%3A%2Fwww.who.int%2Femergencies%2Fdiseases%2Fnovelcoronavirus2019%2Fcoronavirus-disease-answers>

