**EFEKTIVITAS PENERAPAN *WORK FROM HOME* BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Nur Hafidha

NPP. 29.1419

*Asdaf Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: [nurhafidha80@gmail.com](mailto:nurhafidha80@gmail.com)

**ABSTRACT (in English)**

**Problem/Background (GAP):** The author focuses on the emergence of various problems in the implementation of WFH so it is assumed that the implementation of WFH is not going well. **Purpose:** The purpose of this research is to find out how effective the implementation of work from home is, what are the obstacles in its implementation, and the efforts made by the Regional Personnel Agency of South Sulawesi Province in overcoming these obstacles. **Methods:** This study uses a descriptive qualitative research method with an inductive approach. Data was collected through interviews, observation, and documentation. The data analysis technique used is data reduction, data presentation, and then drawing conclusions. **Results:** The findings obtained by the authors in this study are that the application of WFH for ASN has been quite effective and is running well amidst the limitations during the COVID-19 pandemic, although there are still obstacles that become problems in its implementation such as inadequate facilities and infrastructure. **Conclusion:** The effectiveness of implementing work from home for the State Civil Apparatus at the BKD of South Sulawesi Province is quite good. Although in its implementation it still requires some efforts to maximize its implementation. Suggestions that can be given by the author are the need for budget improvements, maximum work preparation and motivation to increase employee morale despite the limitations of this covid-19 pandemic.

**Keywords:** Effectiveness, Work from Home, State Civil Apparatus

**ABSTRAK (in bahasa)**

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Penulis berfokus pada munculnya berbagai isu permasalahan dalam penerapan WFH seperti menurunnya kualitas kerja ASN sehingga diasumsikan bahwa penerapan WFH tersebut tidak berjalan dengan baik. **Tujuan:** Tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana efektivitas penerapan *work from home,* apa saja yang menjadi hambatan dalam pelaksanaannya, serta upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dalam mengatasi hambatan tersebut*.* **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang dilakukan yaitu reduksi data, penyajian data, kemudian penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan**: Temuan yang diperoleh penulis dalam penelitian ini yaitu penerapan WFH bagi ASN sudah cukup efektif dan berjalan dengan baik ditengah keterbatasan dimasa pandemi covid-19, meskipun masih ada hambatan yang menjadi masalah dalam penerapannya seperti sarana dan prasarana yang kurang memadai. **Kesimpulan:** Efektivitas penerapan *work from home* bagi Aparatur Sipil Negara di BKD Provinsi Sulawesi Selatan sudah cukup baik. Walau dalam penerapannya masih membutuhkan beberapa upaya untuk memaksimalkan pelaksanaannya. Saran yang dapat diberikan penulis yaitu perlu adanya perbaikan anggaran, persiapan kerja yang maksimal serta pemberian motivasi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai meskipun ditengah keterbatasan pandemi *covid-19* ini.

**Kata kunci :** Efektivitas, *Work from Home*, Aparatur Sipil Negara

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Pada tanggal 11 Maret 2020, *World Health Organization (WHO)* menetapkan *Covid-19* sebagai *Global Pandemic. Covid-19* merupakan salah satu jenis penyakit dimana penyebabnya karena adanya *virus sereve acute respiratory syndrome coronavirus 2 (SARS-CoV-2)* yang menyerang sistem pernapasan. Indonesia juga tidak luput dari paparan virus tersebut. Dengan merujuk pada pernyataan yang dikeluarkan oleh WHO, pemerintah Indonesia menetepkan virus corona sebagai bencana nasional yang dituangkan dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020. Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh penulis melalui website resmi informasi *covid-19* mengukapkan ada 4.073.831 kasus terkonfirmasi positif per tanggal 29 Agustus 2021

Kasus yang terus meningkat membawa kita dalam tatanan hidup baru yang disebut dengan *New Normal*. Merujuk pada Keputusan Presiden, maka Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengeluarkan Surat Edaran Nomor 15 Tahun 2021 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara Selama Pemberlakuan Kegiatan Masyarakat pada Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019.* Sejak dikeluarkannya surat edaran tersebut, maka seluruh intansi pemerintah mulai menerapkan sistem kerja WFH.

Penerapan kebijakan WFH ini juga diberlakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Selatan dengan merujuk pada Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 22 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pembatasan Berskala Besar dalam Penangan *Corona Virus Disease* 2019 yang ditetapkan pada tanggal 24 April 2020. Tentu saja ada perubahan dalam penerapan sistem WFH ini, apalagi terkait kinerja aparatur. Penurunan beberapa kinerja aparatur secara umum disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu fasilitas yang ada di rumah dalam melaksanakan tugas yang diberikan tidak tersedia seperti fasilitas yang ada di kantor. Selain itu, koordinasi dan komunikasi antar pegawai yang melaksanakan WFH juga kurang maksimal sehingga pelayanan yang diinginkan bisa jadi tertunda serta masih ada beberapa pegawai yang belum terlalu paham mengenai penggunaan teknologi infomasi seperti penggunaan zoom pada saat rapat atau aplikasi video *conference* lainnya.

Dari berbagai uraian permasalahan dan hambatan yang muncul dalam penyesuaian sistem kerja melalui WFH dimasa pandemi dan untuk mengetahui bagaimana keefektifan penerapan sistem tersebut di Badan Kepegawaian DaerahProvinsi Sulawesi Selatan. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai hal tersebut dengan mengangkat judul **“Efektivitas Penerapan *Work From Home* bagi Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan”**

* 1. **Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Ada beberapa permasalahan yang berkaitan dengan penerapan *work from home* di Badan Kepegawaian daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Merujuk pada Surat Edaran Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 800/5182/B.Org tentang Perpanjangan Keduapuluh Empat Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Rangka Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam penerapnnya di BKD Provinsi Sulawesi Selatan, sistem kerja WFH ini kurang efektif dikarenakan adanya beberapa hambatan yang menjadi masalah dalam pelaksanaannya yaitu fasilitas yang ada di rumah dalam melaksanakan tugas yang diberikan tidak tersedia seperti fasilitas yang ada di kantor. Selain itu, koordinasi dan komunikasi antar pegawai yang melaksanakan WFH juga kurang maksimal sehingga pelayanan yang diinginkan bisa jadi tertunda serta masih ada beberapa pegawai yang belum terlalu paham mengenai penggunaan teknologi infomasi seperti penggunaan zoom pada saat rapat atau aplikasi video *conference* lainnya.

* 1. **Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Eki Darmawan dan , Muhammad Eko Atmojo (2020) dengan judul Kebijakan Work from Home bagi Aparatur Sipil Negara di Masa Pandemi *Covid-19*. Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa penerapan kebijakan WFH belum dapat dilaksanakan secara optimal karena dipengaruhi beberapa faktor yaitu, sarana dan prasarana teknologi informasi sebagai pendukung dalam kebijakan ini belum dapat terpenuhi. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rifqi Hadadi (2020) dengan judul Efektivitas Pelaksanaan WFH dalam Meningkatkan Kinerja pada Masa Pandemi *Covid-19* di Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara. Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitiannya mengukapkan bahwa efektivitas pelaksanaan *work from home* dalam meningkatkan kinerja pegawai sudah cukup baik. Walau dalam pelaksanaannya masih membutuhkan beberapa upaya untuk memaksimalkan pelaksanaannya. penelitian yang dilakukan oleh Ismah Maulidah (2021) dengan judul Implementasi Kebijakan Work From Home (WFH) Pada Masa Pandemi *Covid-19* di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep. Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitiannya mengukapkan bahwa implementasi WFH di kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep memberikan dampak positif dan negatif. Dampak positifnya yaitu jam kerja fleksibel, aman tertular dari *covid-19*, hubungan keluarga semakin dekat dan operasional kantor tetap berjalan. Sedangkan dampak negatifnya yaitu kurang motivasi dan kesulitan dalam berkomunikasi selama bekerja.

* 1. **Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni terdapat pada fokus penelitian penulis yaitu, Efektivitas Penerapan Work Frome Home bagi Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, dimana penelitian terfokus pada bagaimana efektivitas WFH bagi ASN yang mencakup secara keseluruhan sehingga tidak hanya menyoroti tentang kinerja atau hal lainnya secara khusus. Selain itu, pengukuran efektivitas juga berbeda dari penelitian sebelumnya dimana penulis menggunakan pendapat dari Duncan dalam Steers (Duncan dalam Steers, 1985:53) yang menyatakan bahwa pengukuran efektivitas dapat dilihat melalui 3 dimensi yaitu pencapaian tujuan, integrasi dan adapatasi yang masing-masing dimensinya memiliki indikator tertentu.

* 1. **Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan memperoleh gambaran yang jelas mengenai efektivitas penerepan *Work From Home* bagi Aparatur Sipil Negara Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

1. **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk mengukur efektivitas *work from home* bagi aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Metode yang seperti ini memiliki tujuan dalam mengumpulkan informasi yang aktual secara rinci untuk menjelaskan berbagai gejala yang muncul, mengidentifikasi masalah dan menggambarkan secara sistematis fakta yang ada di lapangan.. Penulis mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 8 orang informan yang terdiri dari Kepala Badan Kepegawaian Daerah, Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah, Kepala Bidang Pengembangan Aparatur, Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, Kepala Bidang Mutasi dan Promosi, Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian dan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah sebanyak 2 orang. Adapun analisisnya menggunakan teori partisipasi yang digagas oleh Duncan dalam Steers (1985:53) yang menyatakan bahwa ukuran efektivitas dapat dilihat berdasarkan 3 indikator yaitu pencapaian tujuan, integrasi dan adaptasi.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penulis menganalisis efektivitas penerapan *work from home* bagi aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan menggunakan pendapat dari Duncan dalam Steers (1985:53) yang menyatakan bahwa ukuran efektivitas dapat dilihat berdasarkan 3 dimensi yaitu pencapaian tujuan, integrasi dan adaptasi. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

1. **Efektivitas Penerapan *Work From Home***

Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan teori ukuran efektivitas yang terbagi atas 3 dimensi yaitu pencapaian tujuan, integrasi dan adaptasi. Selanjutnya ketiga dimensi tersebut diuraikan kedalam beberapa indikator yakni sebagai berikut:

1. **Pencapaian Tujuan**

Pencapaian adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa faktor, yaitu kurun waktu dan sasaran tujuan

1. **Kurun Waktu**

Kurun waktu dalam hal ini mengenai bagaimana pegawai di BKD Provinsi Sulawesi Selatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan kepada pegawai dengan waktu yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan menyatakan bahwa pada saat pelaksanaan WFH, pegawai di BKD tetap dapat bekerja dengan baik melalui pekerjaan-pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan prosedur dan perjanjian yang telah disepakati. Meskipun, dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan tersebut menemui kendala-kendala kecil yang masih bisa diatasi. Sehingga hal tersebut tidak menjadi masalah yang berarti yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang diberikan.

1. **Sasaran Tujuan**

Indikator ini menjelaskan mengenai bagaimana sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan selama pelaksanaan WFH. Dari hasil wawancara yang dilakukan bersama Bapak Kepala BKD Provvinsi Sulawesi Selatan, dapat diperoleh kesimpulan bahwa dalam pencapaian sasaran dan tujuan BKD Provinsi Sulawesi Selatan yang telah ditetapkan sebelumnya, tidak menemui kendala yang berarti apalagi jika urusan atau pekerjaan tersebut hanya berada di lingkup BKD Provinsi Sulawesi Selatan itu sendiri. Dibalik tercapainya berbagai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, tentu saja ada kinerja pegawai yang juga sudah bekerja dengan semaksimal mungkin dalam mencapai sasaran tujuan yang diinginkan.

1. **Integrasi**

Integrasi merupakan suatu ukuran untuk mengukur bagaimana kemampuan suatu organisasi dalam bersosialisasi dan menjalin komunikasi dengan organisasi lainnya. Indikator integrasi ini menyangkut bagaimana proses sosialisasi atau pengenalan suatu kebijakan baru dalam suatu instansi.

1. **Sosialisasi**

Sosialisasi dalam hal ini, menjelaskan mengenai bagaimana pemberlakuan dan pengenalan sistem kerja baru ini kepada pegawai di BKD. Berdasarkan hasil wawancara yang telah diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa proses sosialisasi atau pengenalan penerapan sistem kerja baru ini sudah dilakukan dengan baik. Dimana proses sosialisasinya itu sendiri diawali dari penyebaran informasi melalui surat edaran dari pemerintah pusat mengenai pemberlakuan WFH dilingkup pemerintahan Provinsi Sulawesi Selatan. Selanjutnya, terkait mekanisme atau hal-hal lainnya disampaikan langsung oleh masing-masing kepala bidang dan sub-bidang yang sebelumnya telah mengadakan koordinasi agar tidak ada perbedaan persepsi mengenai penerapan WFH ini.

1. **Adaptasi**

Adaptasi merupakan suatu proses penyesuaian diri yang dilakukan sebagai upaya untuk menyelaraskan suatu individu terhadap berbagai perubahan yang terjadi di sekelilingnya. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi adaptasi adalah sarana dan prasarana serta peningkatan kemampuan.

1. **Sarana dan Prasarana**

Sarana dan prasarana merupakan fasilitas yang disediakan oleh pihak BKD Provinsi untuk mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan khususnya selama pelaksanaan WFH. Berdasarkan hasil wawancara dan data yang diperoleh, maka dapat diketahui bahwa Sarana dan prasarana yang ada di BKD belum bisa memenuhi semua kebutuhan yang diperlukan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Terlebih lagi dimasa pandemi seperti sekarang ini. Sarana dan prasarana yang ada merupakan aset yang sudah ada pada tahun-tahun sebelumnya sehingga belum ada penambahan khusus dalam memenuhi sarana dan prasarana yang kurang selama pelaksanaan WFH.

1. **Peningkatan Kemampuan**

Penerapan WFH selaku sistem kerja baru dimasa pandemi memberikan dampak yang baik bagi pegawai di BKD Provinsi Sulawesi Selatan. Khususnya dalam bidang penggunaan dan pemanfaatan teknologi infomasi, baik itu memaksimalkan bagaimana cara penggunaan laptop atau computer maupun penggunaan aplikasi-aplikasi baru sebagai penunjang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selam WFH. Pelaksanaan WFH yang sebagian besarnya menggunakan sistem yang berbasis teknologi informasi membuat pegawai mau tidak mau harus belajar agar bisa menggunakan berbagai sistem yang berlaku untuk memnunjang penyelesaian tugas yang diberikan.

1. **Hambatan penerapan Work From Home**

*Work From Home* merupakan sesuatu hal yang baru dikalangan pegawai negeri sipil, dimana sebelum masa pandemi siklus kerja di kantor berjalan normal. Kemudian pada masa pandemi ini pemerintah memberlakukan sistem kerja dari rumah yaitu WFH. Dalam upaya penerapan WFH masih terdapat beberapa hambatan dalam pelaksanaannya. Demikian juga terjadi di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa hambatan dalam pelaksanaan WFH di BKD Provinsi Sulawesi Selatan diantaranya yaitu:

1. Kurangnya sarana dan prasarana atau fasilitas yang diberikan dari pihak kantor selama pelaksanaan WFH tentu akan menjadi penghambat dan berimbas pada kinerja pegawai itu sendiri.
2. Kurangnya koordinasi antar pegawai lingkup BKD maupun antar instansi luar sehingga dapat menyebabkan terhambatnya tugas atau pekerjaan yang diberikan.
3. Gangguan kerja lainnya sangat mengganggu pegawai ketika bekerja adalah jaringan yang tidak stabil karena tempat tinggal beberapa pegawai yang masih terpencil atau sulit untuk dijangkau serta suasana lingkuan kerja ketika WFH tidak kondusif.
4. **Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam penerapan Work From Home**

Dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai ketika melaksanakan WFH, tentu saja ada upaya-upaya yang dilakukan oleh BKD Provinsi Sulawesi Selatan. Upaya tersebut sebagai usaha untuk mengatasi segala hambatan yang terdapat di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan seperti kurangnya ketersediaan sarana dan prasarana, kurang koordinasi, dan gangguan kerja. Adapun beberapa upaya tersebut diantaranya yaitu:

1. Pemberian anggaran yang akan dilakukan pada saat awal tahun dalam rancangan anggaran yang akan dikeluarkan guna memenuhi sarana dan prasaran yang dibutuhkan.
2. Koordinasi antara pihak yang satu dengan pihak yang lain melalui komunikasi timbal balik antara kedua pihak.
3. Persiapan kerja yang maksimal sebelum memulai kerja ketika WFH.
4. Memberikan motivasi dalam bentuk penghargaan baik itu uang atau pun barang lainnya untuk menghargai setiap pencapaian atau prestasi yang didapatkan oleh pegawai.
5. **Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Penerapan WFH di lingkungan kerja tentu saja memiliki dampak yang positif. Dimana pegawai tetap dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan meskipun dimasa pandemi *covid-19* dengan memanfaatkan perkembangan teknologi dan informasi. Penulis menemukan temuan penting yakni penerapan WFH dimasa pandemi *covid-19* menjadi suatu jalan keluar yang cukup efektif ditengah keterbatasan ruang gerak dengan memanfaatkan perkembangan teknologi dan informasi. Sehingga menciptakan suasana kerja yang lebih fleksibel dibandingkan dengan bekerja di kantor seperti biasanya. Sama halnya dengan temuan Ismah Maulidah bahwa implementasi WFH memberikan dampak positif. Dampak positifnya yaitu jam kerja fleksibel, aman tertular dari *covid-19*, hubungan keluarga semakin dekat dan operasional kantor tetap berjalan (Ismah Maulidah, 2021).

Layaknya program atau kebijakan lain yang telah diterapkan, penerapan WFH ini tentu saja masih memiliki kekurangan dalam pelaksanaannya yaitu sarana dan prasaran yang masih kurang memadai dalam menunjang pekerjaan selama WFH, sehingga hal ini belum bisa dikatakan bahwa kebijakan WFH berjalan dengan sangat optimal dan efektif sama halnya dengan temuan Eki Darmawan dan Muhammad Eko Atmojo (Eki Darmawan dan , Muhammad Eko Atmojo, 2020). Selanjutnya yaitu karakteristik dari penerapan kebijakan WFH di BKD Provinsi Sulawesi Selatan. Sistem penerapan WFH di instansi ini disesuaikan dengan kondisi masing-masing pegawai. Selain itu, pihak BKD memberikan motivasi dengan sistem *reward and punishment* untuk memacu semangat para pegawai dalam meningkatkan kualitas kerjanya.

1. **Diskusi Temuan Menarik Lainnya**

Penulis menemukan faktor penghambat dalam penerapan WFH bagi ASN yaitu kurangnya sarana dan prasarana dalam menunjang pekerjaan selama WFH, kurangnya koordinasi antar satu pihak dengan pihak lainnya serta adanya gangguan kerja lainnya yang berhubungan dengan masalah jaringan dan situasi lingkuangn kerja dselama WFH.

1. **KESIMPULAN**

Penulis menyimpulkan bahwa efektivitas penerapan WFH bagi aparatur sipil negara bisa dikatakan sudah berjalan dengan baikdan cukup efektif sesuai dengan teori ukuran efektivitas yang digunakan yakni pencapaian tujuan, integrasi dan adaptasi yang indikatornya sebagian besar telah terpenuhi. Hal ini juga dapat dilihat dari inovasi-inovasi dalam bentuk pengembangan website dan aplikasi yang telah dikeluarkan oleh pemerintah daerah khususnya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dalam rangka menunjang pekerjaan selama penerapan WFH. Meskipun begitu, penerapan WFH bagi aparatur sipil negara juga tidak luput dari beberapa hambatan yakni kurangnya sarana dan prasarana, kurangnya koordinasi antar pihak dalam penyelesaian tugas yang diberikan, serta gangguan kerja lainnya yang meliputi gangguan jaringan dan kondisi lingkungan bekerja di rumah.

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

**Arah Masa Depan Penelitian (future work)**. Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian ini. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa untuk menemukan hasil yang lebih mendalam berkaitan dengan penerapan WFH sebagai variasi dalam sistem kerja meskipun kedepannya *covid-19* sudah tidak ada lagi.

1. **UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

1. **DAFTAR PUSTAKA**

Ahidin, Udin, dkk. (2020). *Covid-19 & Work From Home*. Banten.

Darmawan, E., Atmojo, M. E., Raja, M., & Haji, A. (n.d.). *TheJournalish: Social and Government Kebijakan Work from Home bagi Aparatur Sipil Negara di Masa Pandemi Covid-19*.

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* sebagai Bencana Nasional

Kompas.com, 2020, WHO Resmi Sebut Virus Corona Covid-19 sebagai Pandemi Global diakses dari [https://www.kompas.com/sains/read](https://www.kompas.com/sains/read/2020/03/12/083129823/who-resmi-sebut-virus-corona-covid-19-sebagai-pandemi-global?page=all) pada tanggal 29 Agustus 2021

News.detik.com, 2020. Kesiapan Manajemen ASN untuk WFH diakses dari [https://news.detik.com/kolom/d-5049198/kesiapan manajemen-asn-untuk-wfh](https://news.detik.com/kolom/d-5049198/kesiapan%20manajemen-asn-untuk-wfh) pada tanggal 16 September 2021

Nurdin, Ismail.(2018). *Metode Penelitian Sosial. Jatinangor*. IPDN Press.

Ombudsman.go.id, 2021, Evaluasi Pelayanan Publik selama Pandemi, diakses dari <https://ombudsman.go.id/artikel/r/artikel--evaluasi-pelayanan-publik-selama-pandemi> pada tanggal 2 September 2021

Rifqi, H. (2020). *Efektivitas Pelaksanaan Work From Home dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Masa Pandemi Covid-19 di BadanNarkotika Nasional Provinsi Maluku.*

Samsu. (2017). Metode penelitian: teori dan aplikasi penelitian kualitatif, kuantitatif, mixed methods, serta research & development. In *Diterbitkan oleh: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA)*.

Sedarmayanti.(2009).*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.

Silalahi, Uber. (2011). *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Reflika Aditama

Sugiyono, P. (2013). *Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung; Alpabeta

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran *Covid-19* di Lingkungan Instansi Pemerintah Surat Edaran Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 800/5182/B.Org tentang Perpanjangan Keduapuluh Empat Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Rangka Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group Studi, P., Dakwah, M., Dakwah, F., Komunikasi, D., Islam, U., & Sunan, N. (2021). *Implementasi Kebijakan Work From Home ( WFH ) Pada Masa Pandemi Covid-19 di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep*. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Youtube.com, 2020, Keterangan Pers Presiden RI, diakses dari <https://www.youtube.com/watch?v=JWco8Az2ofk&t=152s>pada tanggal 3 September 2021