

**EFEKTIVITAS *WORK FROM HOME* APARATUR SIPIL NEGARA  
PADA MASA PANDEMI *COVID-19* DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
KOTA JAMBI**

Riesky Adenia Muharani

NPP. 29.0366

*Asdaf Kota Jambi Provinsi Jambi*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

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

**ABSTRACT**

**Problem Statement/Background (GAP):** The implementation of the work from home system is used as a solution to keep the wheels of government running in Indonesia but the system are very different and there are still problems in their implementation of this system. **Purpose:** This study aims to find out and analyze the effectiveness of the work from home of the state civil apparatus in the civil service and human resource development agency in the Jambi city. **Method:** The research method used is qualitative descriptive with an inductive approach. The determination of informants used is by purposive sampling techniques. Then, data analysis by reducing data, presenting data, and drawing conclusions. Data collection techniques are carried out by interviews, observations, and documentation. **Result:** The results of research on the effectiveness of work from home of the state civil apparatus in the Jambi City Human Resources Staffing and Development Agency have been running effectively. **Conclusion:** The implementation of the work from home system in the civil service and human resources development agency in Jambi city has been running effectively although there is still a decrease in the quality of time. Inhibiting factors in its implementation are still lack of employee skills, and facilities and infrastructure that are still not supportive. The efforts are made by helping each other to resolve the problem and continue to develop facilities and infrastructure.

**Keywords :** effectiveness, work from home, state civil apparatus

**ABSTRAK**

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Pelaksanaan sistem *work from home* digunakan sebagai solusi untuk tetap berjalannya roda pemerintahan di Indonesia namun perubahan sistem kinerja yang sangat berbeda membuat masih adanya permasalahan dalam pelaksanaan sistem ini. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas *work from home* aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Penentuan informan yang digunakan ialah dengan teknik *purposive sampling*. Lalu, analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian efektivitas *work from home* aparatur sipil negara di Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi sudah berjalan secara efektif. **Kesimpulan:** pelaksanaan sistem *work from home* aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia daerah Kota Jambi telah berjalan secara efektif walaupun masih adanya penurunan kualitas waktu. Faktor penghambat dalam pelaksanaannya yaitu masih kurangnya ketrampilan pegawai, dan sarana dan prasarana yang masih belum mendukung. Upaya yang dilakukan ialah dengan saling tolong menolong antar pegawai dan terus dilakukan pengembangan sarana dan prasarana.

**Kata kunci :** efektivitas, *work from home*, aparatur sipil negara

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dunia sedang dilanda oleh sebuah wabah yang dikenal dengan *corona virus disease* atau *covid-19*. Pertama kalinya virus ini ditemukan di Wuhan, Provinsi Hebei, Tiongkok yang mana awalnya virus ini belum teridentifikasi bahwa penyebarannya terjadi melalui interaksi manusia antar manusia lainnya, sehingga jumlah masyarakat yang terkena virus ini tidak dapat terkontrol. Penyebaran virus yang sangat mudah dan cepat tanpa disadari mulai menyerang seluruh belahan dunia, dan Indonesia menjadi salah satunya. Penyebaran virus yang sangat cepat menyebabkan terus meningkatnya jumlah masyarakat yang terpapar *covid-19* serta tingkat laju angka kematian yang cukup tinggi dalam waktu yang relative singkat. Hal tentu mengakibatkan dampak yang sangat besar bagi perkembangan secara global maupun di Indonesia itu sendiri. Aktifitas lingkungan pemerintah yang berperan sebagai penggerak roda kehidupan pemerintahan di Indonesia pun ikut terkena imbas nya. Banyak aktifitas perkantoran dan pemerintahan yang terhambat karena kompleks perkantoran pemerintahan yang padat akan pegawai dikhawatirkan akan menimbulkan kluster baru penyebaran *covid-19*.

Sejak diumumkannya bahwa kasus *covid-19* ini sebagai wabah penyakit pandemik oleh *World Health Organization (WHO)*. Pemerintah Indonesia segera mengambil tindakan untuk melaksanakan sistem kinerja yang baru. Hal tersebut melalui Menteri PAN-RB mengeluarkan Surat Edaran No 19 Tahun 2020 yang mengatur tentang penyesuaian Sistem Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah yang digunakan sebagai pedoman bekerja dirumah atau *work from home (WFH)* sebagai upaya dalam mencegah serta meminimalisir penyebaran kasus *covid-19*. Tujuan dari surat tersebut yaitu

1. Untuk Mencegah dan mengurangi terjadinya penyebaran, serta mengurangi adanya risiko terpapar *covid-19* di lingkungan pemerintahan dan masyarakat luas.
2. Menjamin terlaksananya tugas pokok dan fungsi dari masing-masing instansi pemerintah agar bisa berjalan secara efektif dan efisien guna mencapai target kinerja setiap unit organisasi pada badan pemerintahan.
3. Menjamin terselenggaranya pelayanan publik tetap berjalan sebagaimana mestinya di instansi pemerintah

Pada tanggal 4 September 2020 Menteri PAN-RB mengeluarkan Surat Edaran No 67 yang mengatur tentang Perubahan Atas Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 58 Tahun 2020 Tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dalam Tatanan Normal Baru. Surat tersebut mengatur tentang pemberian kewenangan kepada pejabat pembinaan kepegawaian lembaga/

instansi untuk mengatur jumlah pegawai yang melaksanakan *work from home* dan *work from office* berdasarkan pada data zona risiko *covid-19* yang dikeluarkan oleh satgas *covid-19*.

Awal tahun 2021 terjadi lonjakan kedua kasus *covid-19* di beberapa negara sehingga Indonesia pun mulai mewaspadaikan akan terjadinya hal tersebut. Pertengahan bulan Juli 2021 menjadi awal terjadinya gelombang kedua kasus *covid-19* di Indonesia. Peningkatan terjadi di Hampir seluruh kota dan termasuk Kota Jambi. Melihat situasi seperti ini Walikota Jambi langsung mengambil kebijakan untuk menekan peningkatan wabah ini dengan melaksanakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Level 4 *Corona Virus Disease* Di Kota Jambi. Lalu Pada tanggal 8 Juli 2021 melalui Surat Edaran Walikota Jambi Nomor 656 Tentang Sistem Kerja pegawai Dalam Upaya Antisipasi dan Penanganan Penularan Infeksi *Corona Virus Disease (covid-19)*, Walikota Jambi mengumumkan pelaksanaan *work from home* di lingkungan pemerintahan Kota Jambi.

## **1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Penyebaran kasus *covid-19* yang sulit diatasi dan terus terjadinya lonjakan kasus yang signifikan membuat sempat terjadinya kelumpuhan di berbagai sektor. Sistem *work from home* menjadi sebuah kebijakan yang dianggap dapat menjadi jalan tengah dalam mengatasi permasalahan dunia kerja baik di pemerintahan maupun swasta. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi menjadi organisasi perangkat daerah yang mengatur tentang kepegawaian yang ada di kota jambi ikut melaksanakan sistem *work from home* yang telah ditetapkan ini. Kegiatan pelayanan pegawai yang harus dilakukan serta semua kegiatan yang telah direncanakan menjadi terganggu dan bahkan tidak dapat terlaksana karena tidak sesuai dengan protokol kesehatan yang dianjurkan.

Perubahan sistem kinerja yang dahulunya dapat dilakukan secara bersama-sama secara tiba-tiba harus berubah. Hal ini sempat membuat terjadinya penurunan kualitas pegawai sebab mereka harus menyesuaikan pola kerja mereka yang dulu nya bisa dilakukan di kantor secara bersama-sama dan dapat langsung bertatap muka serta berkomunikasi secara langsung namun ketika pelaksanaan sistem *work from home* mereka harus berkomunikasi melalui via chat ataupun telfon. Selain itu perkembangan teknologi yang terus terjadi sebagai salah satu cara dalam mengurangi adanya kontak antar satu sama lain kurang mampu untuk diikuti oleh sebagian pegawai apalagi yang telah berusia lanjut.

## **1.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks efektivitas *work from home* maupun kinerja aparatur sipil negara. Katerina Bataha & Sumainah Fauziah, 2020, Judul Persepsi Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe Tentang Efektivitas Implementasi Work From Home. Metode Kualitatif dengan Pendekatan Deskriptif. Dengan Hasil penelitian Pelaksanaan WFH di Sekretariat Daerah Kepulauan Sangihe dinilai efektif karena ASN semakin berkembang dalam kemampuannya menggunakan TIK, dan lebih kreatif dan inovatif dalam bekerja, meningkatkan rasa tanggung jawab dan efisiensi waktu dalam bekerja. Namun selain itu sarana dan prasarana yang kurang mendukung seperti membengkaknya pengeluaran belanja pegawai atas kebutuhan internet yang anggarannya tidak disediakan oleh instansi sehingga mereka menggunakan uang pribadi selain itu mereka juga mengalami kesulitan sinyal internet sehingga dalam komunikasinya hanya

dapat melalui via chat whatsapp. Cicilia Tri Suci Rokhani, 2020, Judul Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19. Melalui Metode Kuantitatif dengan Hasil penelitian Banyaknya dampak negatif yang dirasakan oleh guru yang mengajar di SD Negeri Dengkek 01 yaitu WFH membuat guru jenuh dengan suasana yang monoton, guru merasa menurunnya kualitas proses belajar mengajar menjadi menurun dikarenakan tidak adanya interaksi sosial antara peserta didik dengan guru, lalu kerap kali fokus guru menjadi terganggu akibat lingkungan sekelilingnya, kurang memadai sarana & prasarana yang menunjang sistem pengajaran dari rumah. Lebih banyaknya dampak negatif dibandingkan positif yang dirasakan para guru sehingga dengan diberlakukannya sistem WFH ini guru SD Negeri Dengkek 01 Pati dirasa kurang efektif untuk disesuaikan dengan sistem pengajaran. Rezeki Ana Ashal, 2020, Judul Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. Metode Kualitatif dengan Pendekatan Deskriptif. Hasil Penelitian Pelaksanaan sistem *work from home* di TPI Kantor Imigrasi Medan berjalan lancar. Dampak positif penerapan WFH terhadap kinerja pegawai terlihat cukup baik yaitu meningkatnya loyalitas dan rasa integritas ASN yang secara tidak langsung meningkatkan semangat kerja, kerja terasa lebih efektif dan efisien, serta pelayanan publik di berbagai bidang telah dikembangkan sesuai standar kinerja pelayanan. Terdapat juga kendala dalam proses implementasi yaitu terkadang teknologi yang digunakan mengalami kendala saat melaporkan kegiatan dinas di tempat tinggal, dan beberapa perangkat yang tidak terdapat di rumah, sehingga hanya pegawai yang mendapatkan jadwal dinas dikantor yang dapat melanjutkan.

#### **1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh peneliti terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni menganalisis efektivitas *work from home* aparatur sipil negara pada masa pandemi covid-19 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi, metode yang digunakan menggunakan kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Selain itu, pengukuran/indikator yang digunakan yakni menggunakan pendapat dari Saxena mengenai efektivitas

#### **1.5 Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui dan menganalisis Efektivitas *Work From Home* Aparatur Sipil Negara Pada Masa Pandemi Covid-19 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi serta Untuk mengetahui dan menganalisis hambatan Efektivitas *Work From Home* Aparatur Sipil Negara Pada Masa Pandemi Covid-19 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi.

## **II. METODE**

Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan induktif yaitu dengan langsung terjun ke lapangan dan melihat serta menganalisis informasi atau data yang didapat. Operasional Konsep mengacu pada efektivitas pelaksanaan sistem *work from home*. Sumber data penulis ambil melalui wawancara kepada pegawai yang ahli dibidangnya. Di dalam penelitian ini penulis menentukan informan dalam purposive sampling, yaitu suatu teknik pengambilan sampel melalui pertimbangan tertentu yang manapenentuan informan tidak dilakukan secara acak atau

random melainkan menetapkan informan berdasarkan pengetahuan dan pemahaman informan tersebut terkait dengan kebiasaan dan kebudayaan serta kondisi penelitian yang dilakukan.

Dalam teknik pengumpulan data penulis melakukannya dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi dan dilanjutkan dengan analisis data menggunakan teori dari Miles dan Huberman. Wawancara dan dokumentasi akan dilakukan untuk menggali informasi dari informan untuk melengkapi data yang dibutuhkan lalu selanjutnya data tersebut akan di analisis atau dengan kata lain data tersebut akan direduksi. Lalu dari data tersebut akan di susun dan di sajikan dan terakhir akan ditarik kesimpulan.

### **III. HASIL PENELITIAN**

#### **3.1 Efektivitas Work From Home Aparatur Sipil Negara Pada Masa Pandemi Covid-19 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi**

Efektivitas terwujud apabila dalam proses pelaksanaannya sesuai dengan apa yang di harapkan. Efektivitas dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk melihat sejauh mana berjalannya dan juga sejauh mana sasaran telah tercapai. Apabila dalam pelaksanaan suatu program efektivitasnya tercapai maka pelaksanaan program maupun pelayanannya telah mencapai tujuan. Penulis menyimpulkan efektivitas work from home aparatur sipil negara pada masa pandemi covid-19 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi menurut pendapat dari Saxena mengenai teori efektivitas yang terdiri atas kuantitas, kualitas dan waktu yaitu sebagai berikut.

##### **a. Kuantitas**

Kuantitas kinerja merupakan salah satu dimensi yang mempengaruhi efektivitas work from home aparatur sipil negara selama masa pandemi covid-19. Kuantitas kerja adalah seberapa banyak volume pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh setiap pegawai yang diperhatikan dari beban kerjanya. Terdapat 2 (dua) indikator untuk mengukur dimensi kuantitas kerja para aparatur sipil negara, indikator tersebut adalah jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan pegawai dan frekuensi kinerja pegawai.

Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan berbeda-beda. Ada yang dapat bekerja dengan cepat dan bagus dan ada juga pula yang sebaliknya. Dalam pelaksanaannya sistem *work from home* menyebabkan berkurangnya jumlah pegawai yang masuk kantor karena menyesuaikan dengan ketentuan yang berlaku demi memutus rantai penyebaran kasus *covid-19*. Hal seperti ini tentu dapat menjadi salah satu hambatan dalam pelaksanaan efektivitas kinerja pegawai. Oleh karena itu, monitoring atau pengawasan kinerja harus selalu dilakukan oleh pemerintah. Saat ini pengawasan yang dilakukan yaitu dengan penggunaan aplikasi E-Kinerja dan juga sebagai salah satu cara digitalisasi pemerintah untuk mewujudkan *good governance* dalam pengelolaan pemerintahan, tidak hanya itu dengan adanya penggunaan aplikasi e-kinerja ini dapat mempermudah dan menunjang kinerja para pegawai.

Pada masa pandemi *Covid-19* ini segala sesuatu harus dilakukan dengan berjaga jarak dan sebisa mungkin menghindari untuk tidak saling bertemu terlebih dulu antar satu dengan yang lainnya. Namun sebagai seorang aparatur sipil negara para pegawai harus tetap menjalankan tugas pokok dan tanggung jawabnya baik pegawai yang melaksanakan *work from home* maupun *work from office*. Dengan digunakannya aplikasi e-kinerja ini para pegawai setiap harinya harus selalu memasukan laporan mengenai tugas apa saja yang telah mereka lakukan. Selain itu, Pelaksanaan sistem *work from home* tidak boleh menghambat sistem pelayanan yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi karena semua proses dan pendataan kepegawaian seluruh dinas di Kota Jambi dilakukan disana.

Dalam pelaksanaannya semua pekerjaan dan tugas yang dilaksanakan oleh para pegawai terus terawasi dan termonitoring melalui aplikasi E-Kinerja. Hal ini tentu sangat bagus karena menandakan bahwa seluruh pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan bukti yang dilihat berdasarkan dari capaian target kinerja pada aplikasi e-kinerja masing-masing pegawai. Dan juga selama pelaksanaan sistem *work from home* frekuensi kinerja pegawai sama seperti ketika pelaksanaan sistem kerja yang lama. Pelaksanaan absensi pagi dan absensi sore yang dilakukan melalui via zoom meeting atau video call menyesuaikan dengan jam absensi ketika pegawai bekerja dikantor sehingga durasi waktu pegawai dalam bekerja pun tetap sama dan tidak ada yang berbeda antara yang melaksanakan *work from home* dan *work from office*.

b. Kualitas

Suatu kinerja dapat dikatakan berkualitas apabila mutu atau kualitas pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Selain itu, kualitas kerja adalah hasil kerja pegawai yang dilihat dari seberapa rapi dan teliti pekerjaan tersebut yang dengan tidak mengabaikan kuantitasnya. Untuk mengukur efektivitas salah satu dimensi yang digunakan adalah kualitas, dengan indikator antara lain kemampuan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan dan keterampilan pegawai.

Kemampuan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan terbentuk dari ketrampilan dan pengetahuan yang baik sehingga dapat dikatakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai yang memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik atau prestasi kerja yang tinggi. kualitas kinerja aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi sudah baik dan terlaksana sesuai dengan target kinerja hanya saja dalam kualitas waktu terjadi penurunan yang disebabkan karena adanya jarak antar para pegawai yang melaksanakan *work from home* dan *work from office* sehingga dibutuhkan waktu yang lebih dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Selanjutnya keterampilan pegawai, selain dari latar pendidikan kualitas kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari skill atau ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Skill atau keterampilan merupakan faktor berhasilnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan ketrampilan kerja pada pegawai yaitu agar memudahkan penyelesaian suatu pekerjaan sehingga akan menghasilkan suatu kinerja yang baik. Dalam pelaksanaan sistem *work from home* kemampuan seseorang dalam menggunakan teknologi dan informasi sangat dibutuhkan karena hampir semua kegiatan menggunakan teknologi, contohnya seperti laporan e-kinerja yang setiap hari harus di laporkan oleh para pegawai, keluar masuknya surat yang telah dilakukan secara online, dan

lainnya. Namun perkembangan teknologi yang bergerak cepat sulit untuk diikuti oleh sebagian pegawai yang telah lanjut usia dan dibutuhkan waktu untuk mereka menyesuainya.

c. Waktu

Pemanfaatan waktu atau manajemen waktu merupakan proses untuk melakukan kontrol atas waktu atau kemampuan dalam seseorang dalam merencanakan dan menggunakan waktu semaksimal mungkin. Dalam melakukan sebuah pekerjaan tentu seseorang membutuhkan manajemen waktu yang bagus agar semua pekerjaan dan tanggung jawab yang dimikinya dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Dalam mencapai sebuah efektivitas terdapat dimensi tentang pemanfaatan waktu dengan indikator yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Manajemen waktu dalam segala aktivitas sangat diperlukan demi menunjang efektivitas dan efisiensi. Jadi, waktu yang fleksibel selama pelaksanaan sistem *work from home* memungkinkan untuk para aparatur dapat memaksimalkan kinerjanya. Komunikasi serta koordinasi yang baik antar para pegawai yang melaksanakan *work from home* dan *work from office* harus dibangun sebaik mungkin sehingga efisiensi waktu bagi para aparatur dapat berjalan sesuai dengan target dan rencana.

### **3.2 Hambatan Efektivitas *Work From Home* Aparatur Sipil Negara Pada Masa Pandemi *Covid-19* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi**

Faktor yang menghambat efektivitas *work from home* aparatur sipil negara pada masa pandemi *covid-19* di Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi yaitu Kurangnya ketrampilan Sumber Daya Aparatur dan kurangnya Sarana dan Prasarana yang menunjang.

a. Kurangnya ketrampilan Sumber Daya Aparatur

Sumber Daya manusia sebagai kunci utama berjalannya sistem organisasi agar tetap sesuai dan berkembang dengan baik, menjadi faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. selain itu, adanya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi berguna untuk membantu kerja manusia agar menjadi lebih mudah serta efektif dan efisien. Terjadinya perubahan sistem kinerja yang dilakukan secara mendadak serta tanpa adanya persiapan apapun membuat para aparatur sipil menjadi kewalahan untuk menyesuaikan diri. Selain itu perkembangan teknologi yang digunakan yang lebih mendominasi tentu membutuhkan waktu untuk disesuaikan dengan situasi dan kondisi di lapangan apalagi untuk pegawai yang usianya telah lanjut maka akan sulit bagi mereka untuk mengikuti arus perkembangan teknologi dan informasi.

b. Kurangnya Sarana dan Prasarana yang Menunjang

Ketersediaan sarana dan prasarana yang baik merupakan faktor pendukung terwujud dan berjalannya kinerja pegawai secara optimal. Sarana dan prasarana yang optimal menjadi faktor pendukung yang penting dalam pelaksanaan sistem *work from home*. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai bagi para aparatur yang melaksanakan *work from home* atau bekerja

di rumah bagi para aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi dapat membuat sistem *work from home* menjadi lebih mudah dan efektif. Penggunaan internet yang lebih mendominasi selama pelaksanaan *work from home* tentu membuat para pegawai harus menggunakan kuota internet yang lebih banyak dibanding sebelumnya, selain itu juga tidak semua dari para pegawai yang dirumahnya menggunakan wifi. Hal ini menyebabkan adanya penambahan pengalangan wajib yang dilakukan oleh para pegawai dikarenakan belum adanya bantuan subsidi dari kantor.

### **3.3 Upaya Untuk Mengatasi Hambatan Efektivitas *Work From Home* Aparatur Sipil Negara Pada Masa Pandemi *Covid-19* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi**

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang menghambat efektivitas *work from home* pada masa pandemi *covid-19* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi yaitu :

- a. Situasi dan kondisi yang belum memadai untuk menyelenggarakan pendidikan pelatihan bagi para pegawai maka para pegawai diminta untuk saling membantu apabila ada pegawai yang belum bisa menggunakan teknologi atau aplikasi dengan baik.
- b. Dilakukannya *video conference/video call* setiap pagi dan sore hari sebagai bukti kehadiran pegawai dan juga sebagai salah satu cara untuk mengecek kinerja pegawai dalam pelaksanaan sistem *work from home*
- c. Peningkatan sarana dan prasarana dilingkungan Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi terus dilakukan sesuai dengan ketentuan.

### **3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian**

- Pelaksanaan sistem *work from home* tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai hal ini terlihat dari e-kinerja yang diisi oleh para pegawai setiap harinya. Dengan tercapainya target kinerja harian para pegawai membuktikan bahwa walaupun bekerja dengan sistem *work from home* pegawai tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Rezky,2020). Walaupun telah berjalan secara maksimal para pegawai merasa dalam pelaksanaan sistem *work from home* sangat sulit selain karna faktor sarana dan prasarana yang kurang terkadang ada juga berkas yang tidak dapat dikerjakan dirumah sehingga menghambat proses kerja mereka tak hanya itu membengkaknya anggaran belanja kuota internet yang dibutuhkan juga menjadi hal yang harus diperhatikan oleh instansi untuk di antisipasi (Bataha,2020). Pandemi *covid-19* yang belum kita ketahui kapan akan selesai membuat pelaksanaan *work from home* ini menjadi kebijakan yang sangat membantu dalam proses pengurangan kasus *covid-19*, namun para pegawai merasa tidak ingin untuk melaksanakan sistem ini karena mereka tidak dapat bekerja secara maksimal dan efisien walaupun waktu mereka bisa lebih flexibel dalam bekerja (Cicilia,2020)

Harapannya kedepan mengenai efektivitas *work from home* aparatur sipil negara pada saat pandemi ini yang telah terlaksana dan sudah kembali seperti semula maupun apabila di laksanakan kembali, pegawai dapat terus meningkatkan efektivitas kinerjanya sehingga kualitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi dapat mencapai Target sesuai dengan target capaian yang telah ditentukan.



Upaya-upaya peningkatan pun harus terus dilakukan dengan bercermin dari pengalaman pada saat pelaksanaan sistem work from home sebelumnya.

#### IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa efektivitas work from home aparatur sipil negara pada masa pandemi covid-19 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi sudah berjalan dengan baik dalam dimensi kuantitas. Namun pada dimensi kualitas belum tercapai dengan baik karena masih kurangnya ketrampilan pegawai dalam memanfaatkan teknologi dan informasi, dan pada dimensi waktu terjadi penurunan kualitas waktu yang dikarenakan sarana dan prasarana yang masih belum mendukung secara penuh. Hambatan Efektivitas *Work From Home* Aparatur Sipil Negara Pada Masa Pandemi *covid-19* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi yaitu Kurangnya ketrampilan pegawai dalam memanfaatkan teknologi dan informasi yang ada dan Sarana dan prasaran yang masih belum mendukung. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang menghambat efektivitas *work from home* pada masa pandemi *covid-19* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi yaitu Situasi dan kondisi yang belum memadai untuk menyelenggarakan pendidikan pelatihan bagi para pegawai maka para pegawai diminta untuk saling membantu apabila ada pegawai yang belum bisa menggunakan teknologi atau aplikasi dengan baik, Dilakukannya *video conference/video call* setiap pagi dan sore hari sebagai bukti kehadiran pegawai dan juga sebagai salah satu cara untuk mengecek kinerja pegawai dalam pelaksanaan sistem *work from home*, dan Peningkatan sarana dan prasarana dilingkungan Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi terus dilakukan sesuai dengan ketentuan.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian ini juga dilakukan pada lokus yang telah ditetapkan sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan pendapat dari saxena mengenai teroi efektivitas

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian. Oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa efektivitas work from home aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi untuk menemukan hasil yang lebih mendalam

#### V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama kepada Kepala BKPSDMD serta seluruh aparatur yang ada di BKPSDMD Kota Jambi yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

#### VI. DAFTAR PUSTAKA

##### 1. BUKU

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design*. The United Kingdom: Sage Publication.

- Hasibuan, M. S. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrawijaya, A. I. (2010). *Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Makmur. (2011). *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara. (2012). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moleong, L. J. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nilles, J. M. (1994). *Making Telecommuting Happen: A Guide for Telemanagers and Telecommuters*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Pasalong, H. (2007). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumaryadi, I. N. (2005). *Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi*. Jakarta: Citra Utama.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.

## 2. JURNAL

- Amalia, R. (2017). Efektivitas Dinas Ketenagakerjaan Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Melalui Job Fair (Bursa Kerja) di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurna Manajemen Sumber Daya Aparatur*, 221-248.
- Ashal, R. A. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor migrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiha Kebijakan Hukum*, 223-242.

Fauziah, K. B. (2020). Persepsi Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe Tentang Efektivitas Work From Home. *Public Administration*, 443-453.

Rismawan, P. A. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home Pada Kinerja Karyawan BUMN di Wilayah Denpasar Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Satyagraha*, 19-27.

Rokhani, C. T. (2020). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Guru SD Negeri dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19. *Journal aof Education Psychology And Counseling*, 424-437.

### 3. SUMBER LAINNYA

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

<https://covid19.who.int/table> (diakses pada 29 Agustus 2021)

Surat Edaran Menteri PAN-RB Nomor 67 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 58 Tahun 2020 Tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dalam Tatanan Normal Baru

Surat Edaran Walikota Jambi Nomor 656 Tahun 2021 Tentang Sistem Kinerja Pegawai Dalam Upaya Antisipasi Dan Penanganan Penularan Infeksi Corona Virus Disease (Covid-19) Di Kota Jambi

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