

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN *WORK FROM HOME* DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA MASA PANDEMI COVID-19
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN BOGOR PROVINSI JAWA BARAT**

Bernika S. R. A. Zurifa
NPP. 29.0636

*Asdaf Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia*

Email: sunibernika30@gmail.com

ABSTRACT

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 inhibiting factors in its implementation, as well as the efforts made by the Agency for Personnel and Human Resources Development, Bogor Regency, West Java Province, in overcoming obstacles to the implementation of work from home.* **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:** *From the results of the research conducted, the researchers concluded that the effectiveness of implementing work from home in improving employee performance was quite good. Although in practice it still requires some efforts to maximize its implementation. Suggestions that can be given by the author, namely the Agency for Personnel and Human Resources Development, Bogor Regency, West Java Province, must strengthen employee discipline. then make improvements to the budget to facilitate employees in the implementation of work from home. In addition, it requires good coordination and cooperation between leaders and employees.*

Keyword : *Efectiveness, Work From Home, Performance*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penulis berfokus pada munculnya berbagai isu permasalahan dalam penerapan WFH sehingga diasumsikan bahwa penerapan WFH tersebut tidak berjalan dengan baik. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana efektivitas pelaksanaan *work from home*, apa saja faktor penghambat dalam pelaksanaannya,

serta upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat dalam mengatasi hambatan pelaksanaan *work from home*. **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:** Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti menarik kesimpulan bahwa efektivitas pelaksanaan *work from home* dalam meningkatkan kinerja pegawai sudah cukup baik. Walau dalam pelaksanaannya masih membutuhkan beberapa upaya untuk memaksimalkan pelaksanaannya. Saran yang dapat diberikan penulis yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat harus melakukan penguatan kedisiplinan pegawai. kemudian melakukan perbaikan anggaran guna memfasilitasi pegawai dalam pelaksanaan *work From Home* . Selain itu dibutuhkan koordinasi dan kerja sama yang baik antara pimpinan dengan pegawai.

Kata Kunci : Efektivitas, *Work From Home*, Kinerja

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan covid-19 di tahun 2021 ternyata masih terus meningkat, dan WFH di Kabupaten Bogor sendiri sudah dilaksanakan untuk beberapa kali, saat ini merujuk pada Keputusan Gubernur Nomor: 443/Kep.490-Hukham/2021 tentang Pemberlakuan Pembatasan kegiatan masyarakat darurat *Coronavirus Disease 2019* (Covid-19) di Jawa Barat, maka WFH bagi ASN dan Non ASN akan diperpanjang lagi. Hal tersebut menjadi perhatian khusus bagi pemerintah Kabupaten Bogor untuk mengurangi kasus positif corona pada *cluster* perkantoran.

Terjadinya cluster perkantoran ini akibat dari masalah ketidak- disiplin kerja ASN pemerintah kabupaten Bogor, hal ini disampaikan Bupati yang kembali mengingatkan pada saat melantik 577 ASN pada 27 Januari tahun 2020 yang lalu bahwa intinya ASN harus bisa menempatkan dan memanfaatkan waktu bekerja dengan baik , trauma terhadap hasil pemantauan petugas satuan polisi pamong praja menemukan masih banyak ASN yang ditemukan berada di kedai-kedai makan pada saat jam kerja hanya untuk sarapan pagi, hal ini tentu saja menyebabkan kerja menjadi tidak efektif.

Dengan adanya kebijakan WFH, menjadi tantangan bagi PNS untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja dan tetap memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Namun tidak dipungkiri dalam menerapkan kebijakan tersebut pasti terdapat adanya pro dan kontra sebagai penilaian dari masyarakat maupun pemerintah sendiri terhadap kinerja PNS.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan BKPSDM pada 11 Januari 2022. Beliau menyatakan masih adanya keterbatasan yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan kerja pegawai selama penerapan sistem *work from home* sehingga WFH dirasa kurang efektif mengingat ada beberapa bidang terkait yang harus datang ke kantor dan BKPSDM sendiri belum menerapkan e- office sehingga semua harus tetap dikerjakan secara manual dan sarana prasarana yang di butuhkan pun hanya ada di kantor.

Berdasarkan pernyataan yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengkaji dan mengetahui efektivitas pelaksanaan *work from home* dalam meningkatkan kinerja pegawai mengingat adanya berbagai kekurangan dalam sistem tersebut, apakah Kinerja dari pegawai tersebut dapat tetap tercapai. Untuk itu penulis hendak menuangkan tulisannya kedalam bentuk skripsi dengan judul **“EFEKTIVITAS PELAKSANAAN WORK FROM HOME DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BOGOR PROVINSI JAWA BARAT ”**.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Berdasarkan hasil yang dilakukan peneliti dengan mewawancarai beberapa informan, diperoleh indikasi bahwa pelaksanaan WFH kantor BKPSDM Kabupaten Bogor belum berjalan dengan baik karena adanya kendala jaringan, dan kendala penggunaan alat komunikasi.

Berdasarkan data-data di atas, secara umum permasalahan yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten bogor adalah sebagai berikut

- 1) Penyebaran covid-19 semakin tinggi di Kabupaten Bogor
- 2) Pegawai pemerintah yang tetap harus bekerja dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan Negara dalam masa pandemi covid-19.
- 3) Pengawasan dari atasan langsung maupun institusi terkait penyesuaian sistem kerja di masa pandemi covid-19
- 4) Kesadaran dan komitmen dalam pegawai negeri sipil dalam mematuhi peraturan tersebut.
- 5) Budaya kerja terhadap tuntutan organisasi.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting dalam membantu penulisan ini sebagai bahan untuk menjadi acuan dalam mengembangkan penulisan serta agar terarah dalam melaksanakan penelitian. Terkait penelitian terdahulu, untuk lebih jelasnya disajikan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian sebelumnya

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	FOKUS	TUJUAN
1.	Nadya Safirasari Setyawan, Achmad Room Fitrianto (2021)	Pengaruh WFH Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid – 19	Bagaimana Pengaruh WFH terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi ?	Untuk mengetahui pengaruh WFH terhadap Kinerja Karyawan pada masa covid-19

2.	Rezeky Ana Ashal (2020)	Efektivitas Kebijakan Pemerintah Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Selama Covid-19 Pada Kantor Imigrasi di Kota Medan.	Bagaimana Efektivitas Kebijakan Pemerintah terhadap kinerja ASN selama covid pada Kantor Imigrasi di Kota Medan ?	Untuk mengetahui efektivitas kebijakan pemerintah terhadap kinerja ASN selama covid-19 pada kantor imigrasi di kota medan
3.	Suranto (2021)	Pengaruh <i>Work From Home</i> Terhadap Kinerja Pada KPPN Nabire, KPPN Jayapura Dan Kanwil Djpb Provinsi Papua (2020)	Bagaimana Pengaruh WFH terhadap kinerja pada KPPN Nabire, KPPN Jayapura dan Kanwil Djpb Provinsi Papua?	Untuk mengetahui Pengaruh WFH terhadap Kinerja pada KPPN Nabire, KPPN Jayapura dan Kanwil Djpb Provinsi Papua

Menurut tabel 2.1 mengenai penelitian sebelumnya dapat dilihat bahwa menurut penelitian yang dilakukan Nadya Safirasari Setyawan, Achmad Room Fitrianto dengan Objek Karyawan Menyatakan, Bahwa Bekerja dari rumah Memberikan dampak yang sangat Signifikan bagi Kinerja Karyawan di Masa pandemi Covid-19, Para Karyawan Merasakan Tidak Ada Keleluasaan seperti Kerja di Kantor dan Kurangnya Efektivitas Penerapan *work from home*. Kinerja Karyawan terhambat dan Karyawan Tidak mampu Menyelesaikan tugas dengan Cepat. Sedangkan menurut jurnal Rezeky Ana Ashal menerangkan jika kinerja ASN pada masa pandemi covid – 19 bisa dikatakan efektif sesuai dengan kebijakan pemerintah. Kapabilitas ASN untuk beradaptasi pada kondisi kerja di era new normal dan di dukung dengan sarana serta prasarana yang baik membuat tugas serta fungsi ASN bisa terlaksana dengan baik. Sedangkan menurut suranto, jurnal tersebut menyatakan bahwa bekerja dari rumah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di KPPN Jayapura, KPPN Nabire serta Kanwil DJBP Provinsi Papua.

1.4 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 pelaksanaan *Work From Home* dalam meningkatkan kinerja pegawai pada masa pandemi covid – 19 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor, 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 menggunakan konsep teori *Campbell* dalam Meicha Amelia Putri

(2017) sebagai acuan untuk penentuan sub faktor variabel independen yaitu Efektivitas kerja dengan sub faktor sebagai berikut : faktor kesiapsiagaan, faktor efisiensi, faktor absen, semangat kerja, motivasi, dan kepuasan. Selanjutnya peneliti menggunakan konsep teori kinerja dari Wirawan (2020:69-71) untuk menentukan sub faktor dari variabel dependen yaitu kinerja dengan sub faktor sebagai berikut : Hasil Kerja, Perilaku Kerja dan Sifat Pribadi.

1.5 Tujuan

Adapun tujuan Penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Bagaimana efektivitas pelaksanaan *Work From Home* dalam meningkatkan kinerja pegawai pada masa pandemi covid – 19 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apa faktor penghambat pelaksanaan *Work From Home* dalam meningkatkan kinerja pegawai pada masa pandemi covid – 19 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor
3. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan pelaksanaan *Work From Home* dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada masa pandemi covid – 19 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor

II. 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.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020 . Penulis menggunakan dasar hukum tersebut karena berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis yaitu tentang Efektivitas Pelaksanaan Work From Home Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Giat Work From Home sendiri sudah dilakukan semenjak adanya dikeluarkan surat edaran MENPAN RB pertengahan tahun 2020 kemarin sehingga jangka waktu pegawai menyesuaikan pola kerja seperti ini sudah lumayan lama hampir setahun dan adaptasi bagi pegawai bahkan hampir tidak menemukan kendala karena dapat terlaksana dengan sangat baik pada BKPSDM Kabupaten Bogor dan juga tentu diseluruh kantor instansi pemerintahan diseluruh Indonesia.

3.1 Efektivitas Pelaksanaan Work From Home Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19

3.1.1 Kesiapsiagaan

Hasil dari wawancara tersebut dapat disimpulkan pengukuran efektifitas kebijakan *Work From Home (WFH)* dari segi kesiapsiagaan dapat dikatakan efektif dengan dibuktikan oleh pegawai yang sukses menyelesaikan tugas melalui dari rumah.

3.1.2 Efisiensi

Hasil dari wawancara tersebut dapat disimpulkan pengukuran efektifitas kebijakan *Work From*

Home (WFH) dari segi efisiensi dapat dikatakan efektif dan efisien dengan dibuktikan oleh pegawai yang sukses menyelesaikan tugas dengan mekanisme pembagian tugas sesuai bidangnya.

3.1.3 Absen

Sehingga dari penjelasan berbagai informan tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan diterapkannya WFH tidak serta merta membuat pegawai menjadi malas-malasan dalam melaksanakan tanggung jawabnya untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan ataupun untuk hadir tepat pada waktunya.

3.1.4 semangat kerja

Hasil dari wawancara tersebut dapat disimpulkan pengukuran efektifitas kebijakan WFH dari segi semangat kerja dapat dikatakan efektif dan efisien dengan dibuktikan oleh pegawai yang meminta WFH diperpanjang. Hal ini dikarenakan pegawai ingin ruang kerja yang aman dan nyaman sehingga tidak merasa terancam saat mengerjakan pekerjaan. Ketika WFH dilakukan maka tidak akan ada ketakutan akan *Covid-19* dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan.

3.1.5 Motivasi

Selain itu, motivasi kerja dapat dilihat prestasi yang dihasilkan oleh pegawai dalam bekerja dan melaksanakan tugas, sebagaimana hasil penelitian yang didapat penulis, terdapat banyak prestasi pegawai selama pandemi pelaksanaan WFH berlangsung dilakukan di BKPSDM Kabupaten Bogor, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai masih dalam keadaan yang prima dan optimal.

3.1.6 Kepuasan Kerja

Hasil dari wawancara tersebut dapat disimpulkan pengukuran efektifitas kebijakan *Work From Home (WFH)* dari segi kepuasan dapat dikatakan efektif dan efisien dengan dibuktikan oleh pegawai yang merasa senang karena ditetapkannya WFH. Hal ini mendukung keinginan pegawai agar mereka dapat menyelesaikan di rumah dengan memastikan kenyamanan dan keamanan pegawai.

3.1.7 Kinerja

Dalam hal ini penulis menggunakan teori dari Wirawan (2020:54) yang menyatakan bahwa “pengukuran kinerja pegawai dapat dilihat dengan dimensi berikut: Hasil kerja, Perilaku kerja, Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

3.1.7.1 Hasil Kerja

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ketepatan kerja yang dimiliki oleh pegawai BKPSDM sudah memiliki ketepatan yang baik dibuktikan dengan pegawai sudah dapat melaksanakan tugas yang diberikan secara tepat waktu dan baik.

3.1.7.2 Perilaku Kerja

Perilaku kerja pada dinas ini dinilai cukup baik berdasarkan data kehadiran pada tabel 4.4 dimana hanya 3 orang selama 7 bulan kerja yang tidak hadir tanpa keterangan dan untuk perilaku ketiga orang tersebut sudah dilakukan penelusuran faktor penyebab ketidakhadirannya tersebut dikarenakan adanya miskomunikasi karena pada saat WFH komunikasi hanya menggunakan telpon dan *WhatsApp* sebagai penghubung antara pegawai dengan pegawai maupun pegawai dengan atasan.

3.1.7.3 sifat pribadi Yang ada hubungannya dengan pekerjaan

Pegawai BKPSDM juga beradaptasi terhadap teknologi informasi mereka sudah dapat mengikuti kegiatan rapat – rapat atau pertemuan dengan menggunakan *zoom*, menggunakan *twitter* untuk informasi kegiatan, membangun berbagai *WhatsApp group*, menggunakan email untuk mendistribusikan surat dan menggunakan Instagram sebagai sarana untuk menginformasikan

kepada masyarakat

3.2 Hambatan pelaksanaan 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 system kerja dari rumah yaitu WFH. Dalam upaya pelaksanaan WFH masih terdapat beberapa faktor penghambat dalam pelaksanaannya. Demikian juga terjadi di lingkungan BKPSDM Kabupaten Bogor. Dalam penelitian yang telah dilakukan peneliti, terdapat beberapa faktor penghambat dalam pelaksanaan WFH di BKPSDM Kabupaten Bogor diantaranya adalah pelanggaran disiplin, tidak adanya pemberian fasilitas internet, dan gangguan kerja.

3.3 Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam Pelaksanaan Work From Home

Pelaksanaan *Work From Home* (bekerja dari rumah) dalam meningkatkan kinerja pegawai pada pandemi Covid-19 tentunya ada upaya-upaya yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Bogor. Upaya tersebut sebagai usaha untuk mengatasi segala hambatan yang terdapat di BKPSDM Kabupaten Bogor seperti kedisiplinan pegawai, tidak adanya pemberian fasilitas internet, dan gangguan kerja. Terkait pelaksanaan penelitian di lapangan, peneliti menemukan beberapa upaya yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Bogor yaitu koordinasi, anggaran, dan pemberian motivasi.

3.4 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 Nadya Safirasari Setyawan, Achmad Room Fitrianto yang Menyatakan, Bahwa Bekerja dari rumah Memberikan dampak yang sangat Signifikan bagi Kinerja Karyawan di Masa pandemi Covid-19, Para Karyawan Merasakan Tidak Ada Keleluasaan seperti Kerja di Kantor dan Kurangnya Efektivitas Penerapan *work from home*. Kinerja Karyawan terhambat dan Karyawan Tidak mampu Menyelesaikan tugas dengan Cepat. 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. Selanjutnya yaitu karakteristik dari penerapan kebijakan WFH di BKPSDM Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat 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.

3.5 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 lingkungan kerja dselama WFH.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis tentang efektivitas pelaksanaan *Work From Home* dalam meningkatkan kinerja pegawai pada masa pandemi covid – 19 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor, maka kesimpulan yang dapat di ambil dan ditarik adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas pelaksanaan *Work from home* (bekerja dari rumah) dalam meningkatkan kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 di BKPSDM Kabupaten Bogor adalah terbukti dari data yang diambil dilapangan, bahwa kebijakan WFH terbukti efektif sehingga kinerja yang diberikan dapat tetap maksimal seperti Ketika masa normal.
2. Faktor Penghambat pelaksanaan *Work from home* (bekerja dari rumah) dalam meningkatkan kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 di BKPSDM Kabupaten Bogor adalah antara lain pelanggaran disiplin, keterbatasan fasilitas internet, dan gangguan kerja.
3. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat pelaksanaan *Work from home* (bekerja dari rumah) dalam meningkatkan kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 di BKPSDM Kabupaten Bogor yaitu dilakukannya koordinasi antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, pemberian anggaran dan pemberian motivasi.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang tiada terkira kepada:

1. Bapak Dr. Hadi Prabowo, MM selaku Rektor Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN);
2. Dekan Fakultas Manajemen Pemerintahan Bapak Dr. Halilul Khairi, M.Si;
3. Bapak Dr. Busiri., S.Pdi, M.Si selaku Dosen Pembimbing I, dan Ibu Dr. Neni Alyani, SE, M.Pd selaku Dosen Pembimbing II yang dengan kesabaran dan ketulusan hati telah membimbing serta mengarahkan penulis dalam penyusunan laporan skripsi ini;
4. Ibu Dra. Ni Gusti Made Ayu Ambarawati, M.Si selaku dosen penguji yang telah mengarahkan penulis dalam menyusun laporan skripsi ini;
5. Ketua Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik Ibu Dr. Rizki Amalia, S.STP, M.AP;
6. Para Guru Besar, Dosen, Pelatih, Pengasuh, Civitas Akademika, dan seluruh petugas/pegawai IPDN yang telah memberikan bimbingan, bekal ilmu pengetahuan, ketrampilan dan mental kepribadian selama penulis menjalani pendidikan di IPDN;
7. Ayah dan Ibu tercinta, yang senantiasa melangitkan doa untukku, menjadi motivasi terbesar dalam pendidikan. Dan kakakku tersayang yang telah menjadi partner dalam segala hal baik suka maupun duka serta keluarga besar yang senantiasa mendorongku untuk terus melangkah maju;
8. Seluruh Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor, yang telah banyak membantu dalam penelitian ini terutama dalam menghimpun data dan informasi perihal penelitian yang dilakukan penulis selama magang Penelitian;
9. Seluruh Abang Tete Purna Praja BOGOR RAYA yang telah membantu dan mengarahkan penulis dalam mencari data awal untuk laporan skripsi;
10. Seluruh Praja asal pendaftaran Provinsi Jawa Barat angkatan XXIX;
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu yang telah membantu dalam penulisan ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ashal, Rezeky Ana, et al. "Efektivitas Kebijakan Pemerintah Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Selama Covid-19 Pada Kantor Imigrasi Di Kota Medan." *Manajemen Strategis pada Sektor Publik: Capacity Building dalam Meningkatkan Kesiapsiagaan Aparatur Menghadapi Governance Crisis Akibat Pandemi COVID-19*: 54.
- Putri, M. A. 2017. "Pengaruh Semangat Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan". Jom FEKON Vol.4 No.1.
- Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). "Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3229-3242.
- Suranto, Suranto. "Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja pada KPPN Nabire, KPPN Jayapura dan Kanwil DJPB Provinsi Papua." *Syntax Idea*, 2020, 2.12.
- Surat Edaran (SE) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 15 Tahun 2021 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai ASN Selama Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Pada Masa Pandemi Covid-19
- Wirawan, 2020. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

