



**PELAKSANAAN KINERJA APATUR SIPIL NEGARA
DI ERA PANDEMI COVID-19**
(Studi Tentang Pelaksanaan *Work From Home (WFH)* & *Physical Distancing (PD)*
Pada Dinas Pertanian & Ketahanan Pangan Kota Batu)

TESIS

Untuk Memenuhi persyaratan

Memperoleh Gelar Magister Administrasi Publik



Arie Kusfriyantini, SPT
NPM. 22002091003

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS ISLAM MALANG
2022**

RINGKASAN

Arie Kusfriyantini, Pelaksanaan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Era Pandemi Covid-19. Magister Ilmu Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Islam Malang; Komisi Pembimbing Utama Dr. H. Slamet Muchsin, M.Si., Pembimbing Kedua Dr. KH. Ali Masykur Musa, M.Si, M.Hum

Pada awal tahun 2020, Negara Indonesia telah mengalami suatu bencana yaitu adanya virus *Covid-19*. Secara signifikan, berbagai sektor telah terdampak dari pandemi *Covid-19* mulai dari aspek sosial, ekonomi, aspek kehidupan sehari-hari, bahkan terhadap pelayanan publik. Salah satu hal yang menarik pada penelitian ini adalah fenomena penurunan kinerja yang diakibatkan oleh adanya *Work From Home* dan *Physical Distancing*. Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menerangkan 1. pelaksanaan tugas dan fungsi masing – masing di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Pemerintah Kota Batu selama penerapan kebijakan *Work From Home* dan *Physical Distancing*? 2. Bagaimana pelayanan publik di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Pemerintah Kota Batu selama penerapan *Work From Home* dan *Physical Distancing*? 3. Apa faktor penghambat kinerja pada saat pandemi Covid-19. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Sedangkan jenis penelitain Deskriptif ekplanatif . Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, interprestasi data, dan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) **Pelaksanaan tugas dan fungsi di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Pemerintah Kota Batu selama penerapan kebijakan *Work From Home* dan *Physical Distancing* telah dilakukan seoptimal mungkin. Akan tetapi, aspek kuantitatif yaitu proses kerja kurang efektif, masih adanya kesalahan kerja, jenis pemberian pelayanan kerja kurang maksimal. Pegawai merasa belum optimal dalam aspek kualitatif mengenai ketepatan kerja, keahlian yang dimiliki dalam menganalisis informasi data sesuai tusi yang dimiliki, sehingga terjadi penurunan kinerja** (2) Pelayanan publik di Bina Produksi telah dilakukan secara optimal mungkin sesuai target kinerja yang ada. **Akan tetapi, pegawai tidak dapat melakukan target kerja seperti kondisi normal (sebelum adanya Covid-19).** (3) Faktor penghambat yang dialami oleh pegawai adalah *monitoring* tertunda terutama saat tatap muka dengan penerima bantuan, gangguan yang terjadi dalam menyelesaikan atau memenuhi kebutuhan yang ada di rumah, misalnya gangguan stress, tekanan diri, miss komunikasi, biaya operasional, gaptek atau tidak menguasai IT.

Kata Kunci: Pelaksnaan Kinerja, Aparatur Sipil Negara, *Work From Home*, *Physical Distancing*.

SUMMARY

Arie Kusfriyantini, Implementation of the Performance of State Civil Apparatus in the Era of the Covid-19 Pandemi. Master of Public Administration, Postgraduate Program at the Islamic University of Malang; Main Advisory Committee Dr. H. Slamet Muchsin, M.Sc., Second Advisor Dr. KH. Ali Masykur Musa, M.Si, M. Hum

At the beginning of 2020, the State of Indonesia had experienced a disaster, namely virus Covid-19. Significantly, various sectors have been affected by the Covid-19 ranging from social, economic, aspects of daily life, even to public services. One of the interesting things in this study is the phenomenon of decreased performance caused by Work From Home and Physical Distancing. The purpose of this study is to describe and explain 1. the implementation of each task and function in the Department of Agriculture and Food Security of the Batu City Government during the implementation of Work From Home and Physical Distancing policies? 2. How are public services at the Department of Agriculture and Food Security of Batu City Government during the implementation of Work From Home and Physical Distancing? 3. What are the inhibiting factors for performance during the Covid-19 pandemic? The approach used in this study is a qualitative research method. While the type of research is descriptive explanatory. Data collection techniques from this study were observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques used are data collection, data reduction, data presentation, data interpretation, and conclusions.

The results showed that (1) the implementation of tasks and functions at the Department of Agriculture and Food Security of the Batu City Government during the implementation of the Work From Home and Physical Distancing policies had been carried out as optimally as possible. However, the quantitative aspect is that the work process is less effective, there are still work errors, the type of service delivery is less than optimal. Employees feel that they are not optimal in the qualitative aspect regarding work accuracy, their expertise in analyzing data information according to their tasks, resulting in a decrease in performance (2) Public services in Production Development have been carried out optimally, perhaps according to the existing performance targets. However, employees cannot carry out work targets as normal conditions (before Covid-19). (3) Inhibiting factors experienced by employees are delayed monitoring, especially when face to face with beneficiaries, disturbances that occur in completing or meeting needs at home, for example stress disorders, self-pressure, miss communication, operational costs, lack of technology or not mastering IT.

Keywords: Performance, Work From Home, Physical Distancing

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada awal tahun 2020, Negara Indonesia telah mengalami suatu bencana yaitu adanya virus *Covid-19*. Secara sangat signifikan, berbagai sektor di kehidupan telah sangat terdampak dari pandemi *Covid-19* mulai dari hal sisi kehidupan aspek sosial, aspek ekonomi, aspek kehidupan sehari-hari, bahkan terhadap hal sisi pelayanan publik. Pada saat awal Maret 2020, berbagai bentuk pelaksanaan kebijakan telah dikeluarkan dan ditetapkan oleh pihak pemerintah daerah maupun pemerintah pusat. Berbagai bentuk pelaksanaan kebijakan tersebut adalah dimana pada dasarnya meminta kepada masyarakat agar lebih banyak menetap dirumah saja, membatasi dalam hal hubungan sosial (*social distancing*), membatasi dalam hal aktivitas perekonomian yang dilaksanakan berada di luar rumah, sampai melakukan himbauan kepada sebagian besar pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melakukan pekerjaan dari rumah (*work from home*). Kebijakan tersebut dilaksanakan untuk maksud yang baik, yang akan tetapi menimbulkan berbagai dampak sampai dengan Maret 2020 yang beresiko tinggi. Tidak hanya melakukan pembatasan dalam hal hubungan sosial saja, akan tetapi juga adanya berbagai kebijakan lanjutan yaitu adanya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

Menurut Andhika (2020), menyatakan bahwa pemberlakuan segala pembatasan dalam hal pelayanan publik yang dilakukan oleh sebagian besar

instansi dengan cara menunda pelayanan publik untuk sementara waktu, dan memberikan layanan secara *online*. Pembatasan selama terjadi pandemi tersebut sangat memberikan dampak secara global bagi seluruh instansi di Pemerintah Kota Batu termasuk Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu maupun masyarakat Kota Batu pada umumnya yaitu layanan masyarakat menjadi terkendala, dimana pegawai diharuskan bisa memenuhi target dari berbagai kegiatan yang tertinggal selama pandemi berlangsung, adanya penurunan kinerja pegawai, tidak bisa mengadakan pelatihan, sosialisasi maupun bimtek yang sasarannya adalah sebagian besar para petani dan peternak, tidak bisa melakukan *monitoring* dan evaluasi sehingga membuat terhambatnya kegiatan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan untuk para petani maupun peternak di Kota Batu. Sebagai salah satu contoh terhambatnya kegiatan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan yang menggunakan pihak ketiga dari Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) dalam melakukan Bimbingan Teknis Peternakan yang tertunda selama beberapa bulan dari waktu yang telah terjadwal sebelumnya.

Secara Empiris, pada kenyataannya dimana meskipun adanya kondisi yang sangat tidak memungkinkan untuk melakukan semua pekerjaan secara optimal, setiap instansi pemerintah yang ada pada dasarnya sangat menginginkan adanya sumber daya manusia (SDM) yang dapat melakukan peningkatan pada hasil pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan hal yang menjadi pusat atau sentral di dalam suatu organisasi dalam instansi pemerintahan agar seluruh aktivitas kerja di dalam instansi tersebut bisa berjalan dengan secara baik (Maria, 2012). Akan tetapi, dengan adanya berbagai kebijakan selama

pandemi yang telah diterapkan dapat menyebabkan adanya penurunan pada kinerja SDM pegawai seperti antara lain : prestasi kerja pegawai yang dihasilkan oleh tingkat daerah di suatu instansi pelayanan publik pada Dinas Pertanian Gunung Kidul selama pandemi *Covid-19* berlangsung mengalami penurunan. Berdasarkan dari Laporan Kinerja Pemerintah PPID Pemkab Gunungkidul (2021), menunjukkan bahwa adanya dari kelima komponen penilaian kerja tersebut yaitu antara lain perencanaan kinerja terbilang sebesar 26,09%, pengukuran kinerja terbilang sebesar 20,00%, pelaporan kinerja terbilang sebesar 11,34%, evaluasi internal terbilang sebesar 6,92%, pencapaian kinerja sebesar 11,77%, dengan jumlah total sebesar 76,12% hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja akibat terdampak pandemi *Covid-19*.

Peneliti juga mengambil suatu contoh yang terjadi pada kasus lain akibat pandemi *Covid-19* yaitu dimana adanya pertumbuhan ekonomi tingkat daerah di Kota Batu yang semakin hari semakin mengalami penurunan pada tahun 2020. Badan Pusat Statistik Kota Batu (BPS, 2021), menunjukkan bahwa Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan di tahun 2016 sebesar 4,86%, tahun 2017 sebesar 2,28%, tahun 2018 sebesar 2,07%, tahun 2019 sebesar 2,06%, serta tahun 2020 sebesar 1,74%. Individu atau pribadi dimana ketika berpikir bahwa dirinya tidak sanggup dan tidak mampu menyelesaikan suatu masalah yang sedang dihadapi dengan melalui berbagai inisiatif dalam menghadapi segala macam tantangan di dalam berbagai kondisi, maka individu atau pribadi tersebut memiliki hasil kinerja yang sangat rendah. Individu atau pribadi yang bisa melakukan pemenuhan harapan instansi dengan cara memberikan kinerja yang tinggi maka

individu atau pribadi tersebut akan bisa mempertahankan kuantitas maupun kualitas kerjanya di dalam menghadapi berbagai macam kenyataan di saat terjadinya kondisi pandemi, serta melakukan usaha mencari jalan keluar di dalam menghadapi berbagai macam permasalahan yang ada.

Kinerja yang sangat baik sebaliknya diraih oleh Pemerintah Provinsi yaitu Provinsi Jawa Timur. Pada tahun 2014 hingga 2020, Pemerintah Provinsi Jawa Timur mengalami adanya peningkatan kinerja pegawai dengan bisa meraih Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dengan predikat A. Pada tahun 2020, prestasi yang dicapai tersebut dicantumkan pada Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LHE AKIP). Pada tahun 2019, nilai SAKIP Pemerintah Provinsi Jawa Timur sebesar 81,71 sedangkan pada tahun 2020, nilai SAKIP Pemerintah Provinsi Jawa Timur sebesar 82,38. Selain Pemerintah Provinsi Jawa Timur, di beberapa Kabupaten dan Kota di Jawa Timur juga telah berhasil mendapatkan prestasi kerja dari hasil penilaian kinerja dengan predikat A yaitu Gresik, Ngawi, Lamongan, Kota Malang, Kabupaten Banyuwangi, serta Situbondo. Predikat A tersebut diperoleh dari penilaian Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Maarif, 2021). Walaupun selama adanya pandemi *Covid-19*, apabila semakin baik kinerja pegawai dalam mengerjakan tugas maupun pengadministrasian, maka akan semakin baik pula kinerja instansi, maupun pimpinannya.

Peneliti mengeksplorasi adanya gagasan mengenai kinerja yang telah dihadapi oleh pegawai ASN dengan cara mengambil permasalahan yang telah

dialami oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu selama pandemi *Covid-19*. Peneliti melakukan penggalian data awal (*preliminary research*) yang telah dilakukan melalui proses wawancara kepada beberapa pegawai ASN Dinas Pertanian Kota Batu, observasi di lapangan, serta menggunakan dokumen kinerja yang didapatkan dari laporan hasil evaluasi penilaian kinerja yaitu pada Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan (SAKIP DPKP).

Wawancara dilakukan pada tanggal 19 Oktober 2021. Hasil wawancara dibuktikan oleh informan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu dengan ASN berinisial “A” yang menjabat sebagai Sub Koordinator Bina Produksi Peternakan, menyebutkan bahwa “adanya pandemi *Covid-19* ini mengakibatkan pegawai wajib kerja lembur di akhir tahun sehingga perlu tenaga dan pikiran ekstra untuk mengejar ketertinggalan kegiatan apa saja yang tertunda, menjaga komunikasi dan koordinasi dengan rekan kerja baik atasan maupun bawahan saat menyelesaikan berbagai kegiatan, penurunan kinerja, serta menambah waktu kerja (lembur) menjadi rutinitas supaya mendapatkan kualitas kerja yang baik saat penilaian kinerja yang rutin dilakukan. Pegawai yang tidak mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya cenderung kinerja rendah. Staf yang baik dalam administrasi dan kinerja akan mendapatkan *reward* dari pimpinan, *partner* maupun instansi mendapatkan predikat yang baik didalam SAKIP”.

Salah satu informan berinisial “M” yang merupakan salah satu pegawai bagian program di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu menyebutkan bahwa “adanya pandemi *Covid-19* menimbulkan berbagai masalah yang dihadapi oleh pegawai ASN di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu, yang diharuskan untuk mengejar kegiatan yang tertinggal, karena dampak dari sistem kerja sesuai dengan prosedur *Covid-19* yang sebelumnya tidak bisa mengadakan pelatihan oleh para peternak, kegiatan yang banyak terkendala juga karena biaya yang dialihkan kepada kesehatan, serta berbagai kegiatan juga tertunda sesuai kondisi yaitu kegiatan sosialisasi kepada petani atau peternak dalam bentuk Bimtek. Dikarenakan, biasanya ASN menggunakan pihak ketiga dari Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) yang harus disesuaikan kondisi, serta telah terjadwal sebelumnya”. Dapat disimpulkan bahwa berbagai masalah yang dihadapi mengakibatkan dampak yaitu penurunan kinerja pegawai.

Kinerja (*job performance*) yaitu adanya prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang telah berhasil dicapai oleh individu itu sendiri. Kinerja adalah kualitas maupun kuantitas dari suatu hasil kerja yang diperoleh individu di dalam melaksanakan suatu fungsinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Kinerja merupakan suatu pencatatan hasil kerja yang telah didapatkan dari suatu kegiatan dan fungsi-fungsi pekerjaan di dalam kurun waktu tertentu (Bernardin dan Russel, 2010). Kinerja sebagai fungsi dari suatu motivasi, kecakapan dan adanya persepsi dari peranan pegawai (Stoner, 2010).

Kinerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja dari seorang individu maupun sekelompok orang di dalam suatu organisasi di dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi pada periode waktu tertentu (Suntoro, 2010). Kinerja merupakan suatu hasil kerja dari suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh individu maupun kelompok, fungsi suatu pekerjaan di dalam suatu organisasi yang sangat banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai suatu tujuan di dalam organisasi pada periode waktu tertentu (Tika, 2010). Definisi kinerja sebagai ungkapan (output), efisiensi, efektifitas yang sangat sering dikaitkan dengan produktivitas (Gomes, 2013). Kinerja pegawai merupakan suatu tingkatan keberhasilan seseorang pada saat dia melaksanakan suatu tugas serta tanggung jawabnya (Ismail, 2012).

Faktor yang sangat menjadi penentu kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi antara lain adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi (Mangkunegara, 2013):

a) Faktor Individu.

Secara psikologis, seseorang yang berada di dalam kondisi normal akan memiliki integritas yang tinggi diantara fungsi psikis dan fisiknya. Oleh sebab itu, dengan adanya suatu hasil integritas yang tinggi, maka individu tersebut juga akan memiliki hasil konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang sangat baik merupakan modal utama bagi seorang individu agar mampu di dalam mengelola dan menggunakan semua potensinya secara optimal saat sedang melaksanakan kegiatan maupun aktivitas kerja sehari-hari di dalam mencapai tujuan organisasi;

b) Faktor Lingkungan Kerja Organisasi.

Lingkungan kerja di dalam suatu organisasi akan sangat menunjang seorang individu di dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi tersebut merupakan suatu bentuk tantangan target kerja, autoritas yang memadai, keefektifan dalam pola komunikasi, uraian jabatan yang sangat jelas, keharmonisan hubungan dalam kerja, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang di dalam berkarier, serta fasilitas pekerjaan yang relatif memadai.

Menurut Mangkunegara (2013), aspek standar kinerja karyawan meliputi:

a) Aspek kuantitatif.

Pada aspek kuantitatif antara lain adalah proses saat kerja, keadaan pekerjaan, jumlah kesalahan di dalam bekerja, jenis pemberian pelayanan saat bekerja, waktu yang diperlukan, serta lamanya dalam melakukan pekerjaan;

b) Aspek kualitatif.

Pada aspek kualitatif antara lain adalah ketepatan pekerjaan, kualitas pekerjaan, tingkat keahlian dalam bekerja, kemampuan dalam menganalisis informasi (data), keahlian maupun kegagalan di dalam menggunakan mesin (perlengkapan), keahlian di dalam mengevaluasi keluhan maupun kendala yang ada pada masyarakat.

Hasil wawancara yang telah dilakukan, peneliti menemukan pelaksanaan kinerja aparatur sipil negara di era pandemi covid 19 study tentang pelaksanaan

Work From Home dan *Physical Distancing* pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu. Dimana pegawai tidak bisa menerima diri sendiri di dalam menghadapi kondisi pandemi *Covid-19* di saat mengerjakan berbagai tugas dengan pikiran yang kacau, memiliki sikap pesimis terhadap suatu pekerjaan yang dihadapi sampai lembur karena banyak sekali kegiatan yang tertunda, tidak yakin terhadap dirinya sendiri jika mampu menghadapi suatu masalah, serta cenderung tidak disukai oleh individu lain. Konsep diri juga dipilih berdasarkan observasi yang telah dilakukan sebelumnya selama 5 hari, pada pegawai ASN Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu, ada indikasi bahwa setiap individu memiliki keefektifan kerja yang berbeda dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja baik walaupun *work from home* dan *physical distancing* akan melakukan *progress* kerja yang bagus dalam meningkatkan capaian kegiatan kerja. Efektivitas *work from home* dan *physical distancing* dinilai mampu meningkatkan kinerja pegawai, walaupun tidak secara signifikan karena salah satu yang menjadi penentu keberhasilan dalam berbagai perkembangan yakni kinerja masing-masing individu.

Secara teoritis, aspek kinerja yang meliputi proses kerja, keadaan pekerjaan, waktu yang diperlukan, serta lamanya melakukan pekerjaan merupakan bagian dari efektivitas *work from home*. Maka dari itu, pelaksanaan kinerja ASN saat *work from home* dan *Physical Distancing* adalah suatu hal yang penting untuk diteliti. Dimana faktor lingkungan organisasi merupakan bagian yang terpenting untuk diperbincangkan dan dinilai dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor lingkungan organisasi tersebut merupakan tantangan target

kerja, autoritas yang memadai, keefektifan di dalam pola komunikasi, uraian di dalam jabatan yang jelas, keharmonisan dalam hubungan kerja, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang di dalam berkarier, serta fasilitas kerja yang relatif sangat memadai.

Semakin efektif pegawai di dalam mengerjakan tugas dan pengadministrasian walaupun dengan adanya *work from home*, maka semakin baik pula kinerja instansi, maupun pimpinan. Semakin baik aspek kuantitatif meliputi proses kerja, keadaan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam bekerja, jenis pemberian pelayanan dalam bekerja, waktu yang diperlukan, serta lamanya melakukan pekerjaan, dan aspek kualitatif yang meliputi ketepatan kerja, kualitas kerja, tingkatan keahlian dalam bekerja, kemampuan menganalisis informasi (data), keahlian dan kegagalan menggunakan mesin (perlengkapan), keahlian dalam mengevaluasi keluhan maupun kendala masyarakat maka menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal tersebut, senada dengan Mangkunegara (2013), dimana kinerja merupakan suatu gabungan antara aspek kuantitatif dan aspek kualitatif yang terdiri dari kondisi lingkungan kerja serta iklim kerja. Oleh karena itu, dapat diketahui bahwa salah satu penyebab dari adanya penurunan kinerja tersebut adalah dimana pegawai yang dihadapkan kepada kondisi lingkungan kerja yaitu *work from home* dan *physical distancing*.

Kondisi lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah dimana pegawai yang diharuskan untuk mematuhi semua protokol kesehatan yaitu *work from home* dan *physical distancing*. Menurut Timbal dan Mustabsat (2016) dalam Farrell Kathleen (2017), *work from home* adalah lingkungan kerja yang sangat

fleksibel, adanya gangguan stres, adanya kedekatan dengan keluarga, lamanya waktu perjalanan, terjaganya kesehatan dan keseimbangan kerja, adanya kreativitas dan produktivitas yang tinggi, memisahkan antara pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor serta adanya tekanan diri. Perubahan di dalam organisasi pada saat memberikan tugas maupun tanggung jawab kepada seluruh pegawai dengan cara “melarang” pegawai bekerja di dalam kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga sebagian pegawai harus bekerja dari rumah hal ini yang dinamakan dengan *work from home* (WFH) atau bekerja dari rumah (Mustajab, dkk., 2020). Penerapan adanya WFH di Indonesia dilakukan bukan dikarenakan organisasi yang bekerja berawal dari budaya atau metode asal, namun semua hal ini dilakukan dalam rangka untuk mengurangi adanya penyebaran virus *Covid-19*.

Adapun kelebihan kerja dari rumah menurut Dewayani (2020), *work from home* atau bekerja dari rumah memiliki adanya beberapa kelebihan apabila dibandingkan dengan bekerja yang normal di kantor yaitu antara lain biaya operasional kantor yang menurun disebabkan tidak perlu menyediakan sarana dan prasarana kantor, lebih fleksibel karena pegawai dapat menyesuaikan waktu di dalam bekerja dan dapat berpindah ruangan untuk mencari suasana yang baru, produktivitas bisa meningkat dikarenakan karyawan tidak perlu lagi berurusan dengan kemacetan di jalan, adanya masalah dengan teman kerja, dan adanya masalah - masalah lainnya yang biasa ditemui di kantor sehingga bisa menurunkan tingkat stres pada karyawan, serta adanya kepuasan kerja yang meningkat dikarenakan tingkat stres yang mengalami penurunan. *Work life*

balance bisa meningkat dikarenakan karyawan menjadi bisa lebih dekat dengan keluarga dan lingkungan sekitarnya.

Menurut Dewayani (2020), berbanding sebaliknya dimana kekurangan *work from home* atau berkerja dari rumah yaitu adanya kesulitan dalam melakukan monitoring terhadap pegawai jika dibandingkan dengan saat bekerja di kantor, hilangnya motivasi saat bekerja dikarenakan banyaknya bermacam godaan di rumah serta tidak adanya pengawasan secara langsung dari atasan, banyaknya gangguan saat bekerja seperti banyaknya gangguan terutama yang berasal dari keluarga dikarenakan adanya ketidakmampuan untuk memberi batasan saat bekerja, adanya miskomunikasi dikarenakan berkurangnya frekuensi komunikasi, adanya masalah keamanan data sehingga sangat disarankan untuk segera mengirimkan data-data pekerjaan yang sifatnya sangat penting dengan tidak menggunakan jaringan biasa, adanya biaya operasional rumah meningkat disebabkan biaya operasional pindah dari kantor ke rumah, serta masih banyak pekerjaan yang masih tidak dapat dilakukan di rumah.

Menurut Setiawan, N.S., & Fitrianto, A.R (2021), pada penelitiannya menyebutkan bahwa bekerja dari rumah (*work from home*) memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa *Covid-19*. Pegawai merasakan dimana tidak adanya kebebasan seperti saat bekerja dari kantor dan masih kurangnya efektivitas penerapan bekerja dari rumah. Pegawai masih sangat menggantungkan hasil kerja kepada mesin perusahaan. Kinerja pegawai masih mengalami hambatan. Pegawai masih tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan secara cepat.

Penelitian yang dilakukan oleh Hartono, A.K., & Rahadi, D. R (2021), menyatakan bahwa hasil kinerja pegawai yang dipekerjakan berasal dari rumah pada saat masa pandemi ini menurun kinerjanya secara signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Alimuddin, Ibriati Kartika (2021), menghasilkan variable bebas “*Work From Home (WFH)*” atau X1 “berpengaruh terhadap” variable “Kinerja” pegawai Bank BTN Cabang Makassar. dengan melihat Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa WFH berpengaruh positif (0,345) dan signifikan (0,000) terhadap Kinerja.

Menurut Fadhillah, W. I., Wargadinata, E, L., & Ristiani, I.Y (2021) dalam penelitiannya, bahwa kinerja aparatur Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan kebijakan WFH ini masih efektif (teori Moeheriono) dengan indikator Hasil kerja, Perilaku, Atribut dan Kompetensi, Komperatif, didapatkan hasil SKP pegawai BKPSDM yang mencapai nilai B hingga A. Hambatan yang penulis temukan saat pelaksanaan *Work From Home* seperti masih kurangnya motivasi pegawai, masih kurangnya sarana dan prasarana untuk mendukung pekerjaan, dan kurangnya kedisiplinan pegawai. Penelitian yang selanjutnya dilakukan oleh Kurniawan, E.M., Sihombing, I. H. H., & Rucika, N. G. D (2021), bahwa bekerja dari rumah (*Work from home*) berpengaruh sangat positif dan signifikan terhadap adanya ekspektasi kinerja karyawan Archipelago Office Bali.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Yulistina, Sinta., & Setiyana Rusma (2022), menunjukkan bahwa sebanyak 80% karyawan mengatakan pekerjaan yang dilakukan dengan sistem WFH sangat tidak efektif, waktu dan

tempat pekerjaan yang kurang fleksibel (58%) serta pegawai juga sangat kurang fokus dan kurang nyaman dengan adanya sistem tersebut (58%) sehingga sangat mempengaruhi hasil produktivitas kinerja pegawai. Meskipun terdapat beberapa sisi positif seperti dapat menghemat waktu dan biaya, pegawai masih mengalami beberapa hambatan selama WFH, yakni masih memiliki keterbatasan dalam hal berkomunikasi dengan atasan, kolega, maupun masyarakat secara langsung sehingga berdampak pada kesalahpahaman dan perselisihan, masih kurangnya fasilitas dan media yang mendukung, serta kadang-kadang masih terkendala dengan jaringan.

Pada hasil penelitian pada saat sebelumnya, menunjukkan bahwa jika secara signifikan efektivitas *work from home* dan *physical distancing* dinilai berpengaruh dengan kinerja pegawai yang masih memberikan celah untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini sangat penting dilakukan di dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya pada pegawai ASN Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu saat pandemi *Covid-19* berlangsung maupun dalam keadaan normal. Dan juga pentingnya mengetahui efektivitas *work from home* yang dinilai dapat meningkatkan efektivitas kerja. Penelitian ini juga dinilai sebagai pembaharuan tersendiri karena diharapkan dalam penelitian ini, apakah *work from home* memang dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan fenomena penurunan kinerja pegawai yang didapatkan oleh Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu.

Secara Normatif, dasar aturan pelaksanaan WFH dan PHysical Distancing Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah peletak dasar

pelaksana kebijakan WFH ini tertuang di dalam dalam 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 (“SE MENPANRB 19/2020”). SE 19/2020 dimaksudkan sebagai pedoman bagi seluruh ASN pada instansi - instansi pemerintah untuk melakukan semua pekerjaan di rumah WFH dalam melaksanakan semua tugas kedinasan sebagai upaya mencegah dan meminimalisasi rantai penyebaran COVID-19. (Rizky, AY, Saputra, I, Siregar, HM : 2020)

Beberapa hal yang diatur terkait SE 19/2020 adalah ASN yang sedang melaksanakan WFH, harus berada dalam tempat tinggalnya masing-masing, kecuali berada dalam keadaan mendesak. Misalnya untuk memenuhi kebutuhan pokok, keselamatan dan kesehatan dan harus melaporkannya kepada atasan langsung. ASN yang masih atau sedang melaksanakan tugas kedinasan di rumah WFH dapat mengikuti rapat koordinasi melalui sarana teleconference dan atau sarana video conference dengan memanfaatkan sistem informasi dan komunikasi yang ada. Model kerja WFH ini bisa memberikan perubahan terhadap tools yang digunakan untuk mendukung kinerja para ASN dalam melaksanakan kewajiban mereka, yakni penggunaan teknologi digital. Hal ini sangat perlu didukung dengan kemampuan pengoperasian teknologi digital dari setiap ASN, yang mana sebelum keadaan pandemi seperti sekarang seyogyanya setiap ASN sudah harus bisa mengoptimalkan peran teknologi dan mengikuti perkembangan teknologi digital agar tidak tergerus arus

globalisasi serta dapat memaksimalkan peran sebagai abdi negara. (Rizky, AY, Saputra, I, Siregar, HM : 2020)

Perkembangan pemakaian teknologi sangat mendukung dalam dunia kerja, terlebih pada saat ini pandemi Corona Virus Disease 19 (COVID-19) yang mana mengharuskan segala sesuatu kegiatan dilakukan secara online. Teknologi telah mengambil andil yang sangat besar di dalam menunjang dunia kerja maupun pendidikan, sehingga di tengah - tengah kondisi pandemi COVID-19, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) mengambil langkah - langkah strategis dalam memutus rantai penyebaran COVID-19 dan sangat mempertimbangkan aspek kesehatan. (Samarah, G : 2020)

Namun, di balik penyelenggaraan WFH yang telah berlangsung sejak Maret 2020 tersebut, tingkat kesiapan instansi pemerintah dalam pelaksanaannya masih tergolong belum merata di seluruh instansi. Ketidakmerataan tersebut meliputi proses selama sistem kerja berlangsung, maupun sumber daya manusia atau ASN-nya. Oleh karena itu, kesiapan ASN menjadi suatu hal yang sangat penting untuk mendukung kebijakan WFH sebagai wujud tanggung jawab ASN dalam mengoperasikan teknologi informasi guna menunjang penyelenggaraan pemerintah yang berbasis teknologi. Produktivitas tiap instansi masih dapat berjalan dengan baik, walaupun memang tidak seefektif bekerja di kantor seperti biasanya. Sehingga, diperlukan adanya pelatihan dan pengembangan dalam pemahaman kompetensi digital dalam rangka mempersiapkan penerapan WFH dalam jangka panjang nantinya. Penerapan kebijakan WFH di tengah pandemi COVID-19 menjadi suatu proses pembelajaran bagi pemerintah untuk menyiapkan transisi kerja konvensional ke digital di masa depan. Meski dimulai dengan

terpaksa dan tidak terencana, sistem kerja WFH dinilai cukup efektif dalam menjaga produktivitas pegawai. (Samarah, G : 2020)

Keberadaan Aparatur Sipil Negara pada hakekatnya adalah sebagai tulang punggung pemerintah di dalam melaksanakan pembangunan nasional. Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil diharapkan mampu menggerakkan tupoksi yang berlaku yaitu melancarkan tugas-tugas pemerintahan dalam pembangunan, termasuk di dalamnya melayani masyarakat. Sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat serta berdasarkan visi dan misi yang dimilikinya maka sudah sepantasnya bila Aparatur Sipil Negara memiliki disiplin kerja yang baik dalam mengemban dan melaksanakan tugas-tugas yang dimilikinya karena dengan kinerja yang produktif dan efisien waktu maka hasil yang diperoleh akan maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan baik oleh instansi yang bersangkutan maupun oleh seluruh rakyat Indonesia sebagai pemilik negeri ini.

Pemerintah daerah baik provinsi maupun kabupaten/kota memiliki perangkat daerah tersendiri untuk menjalankan roda pemerintahannya. Salah satunya perangkat daerah kabupaten/kota adalah kecamatan. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 Kecamatan sebagai salah satu perangkat daerah yang memiliki kewenangan untuk mengurus hal-hal yang berkaitan dengan pemenuhan layanan yang dibutuhkan oleh masyarakat setempat. Pemerintah kecamatan sebagai organisasi pemerintahan yang menjalankan setiap tugas dibidang pemerintahan ialah melakukan pelayanan publik kepada masyarakat. Organisasi pemerintahan kecamatan sebagai perpanjangan tangan dari pemerintah kabupaten melaksanakan setiap kegiatan pemerintahan di

kecamatan sesuai tugas pokok dan fungsi yang telah terjabar termasuk sebagai pelayan masyarakat.

Pelayanan yang baik sangat didambakan oleh semua penyelenggara administrasi atau administrator karena pekerjaan yang membutuhkan ketepatan waktu, kejelasan kerja, keterbukaan dan kesederhanaan agar mereka yang dilayani menjadi puas. Harapan seperti ini tentunya akan mengarah kepada pelayanan publik yang baik, namun demikian pelaksanaan pelayanan yang baik hingga saat ini menjadi pekerjaan yang rumit bahkan terjadi penundaan pekerjaan yang menyebabkan pelayanan publik menjadi tidak efektif.

Hal tersebut diharapkan dapat menjawab penelitian sebelumnya yang bervariasi bahwa *work from home* yang dinilai dapat meningkatkan maupun menurunkan kinerja pegawai disaat pandemi *Covid-19* berlangsung. Hal tersebut juga merupakan penghambat dari kinerja. Penelitian ini juga masih jarang digunakan dalam penelitian ilmu administrasi negara yang mengaitkan antara *work from home* dan *physical distancing* dengan kinerja yang menggunakan subjek pegawai ASN Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota batu tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang disertai fenomena terkait efektivitas *work from home* dan *physical distancing* pada pegawai ASN Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu selama pandemi *Covid-19*, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pelaksanaan Kinerja ASN di Era Pandemi Covid-19 (Studi Tentang Pelaksanaan *Work From Home (WFH)* & *Physical Distancing (PD)* Pada Dinas Pertanian & Ketahanan Pangan Kota Batu.**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian yang diambil dari uraian fenomena latar belakang tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan tugas dan fungsi masing – masing di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Pemerintah Kota Batu selama penerapan kebijakan *Work From Home* dan *Physical Distancing*?
2. Bagaimana pelayanan publik di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Pemerintah Kota Batu selama penerapan *Work From Home* dan *Physical Distancing*?
3. Apa yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan kinerja pada saat pandemi Covid-19?

C. Tujuan Penelitian

Adanya tujuan dalam penelitian ini yang didapatkan dari rumusan masalah yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan dan menerangkan pelaksanaan tugas dan fungsi masing – masing di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Pemerintah Kota Batu selama penerapan kebijakan *Work From Home* dan *Physical Distancing*.
2. Untuk mendeskripsikan dan menerangkan pelayanan publik di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Pemerintah Kota Batu selama penerapan kebijakan *Work From Home* dan *Physical Distancing*.
3. Untuk mendeskripsikan dan menerangkan faktor apa saja penghambat kinerja dengan adanya penerapan kebijakan *Work From Home* dan *Physical Distancing* pada saat pandemi Covid-19.

D. Manfaat Penelitian

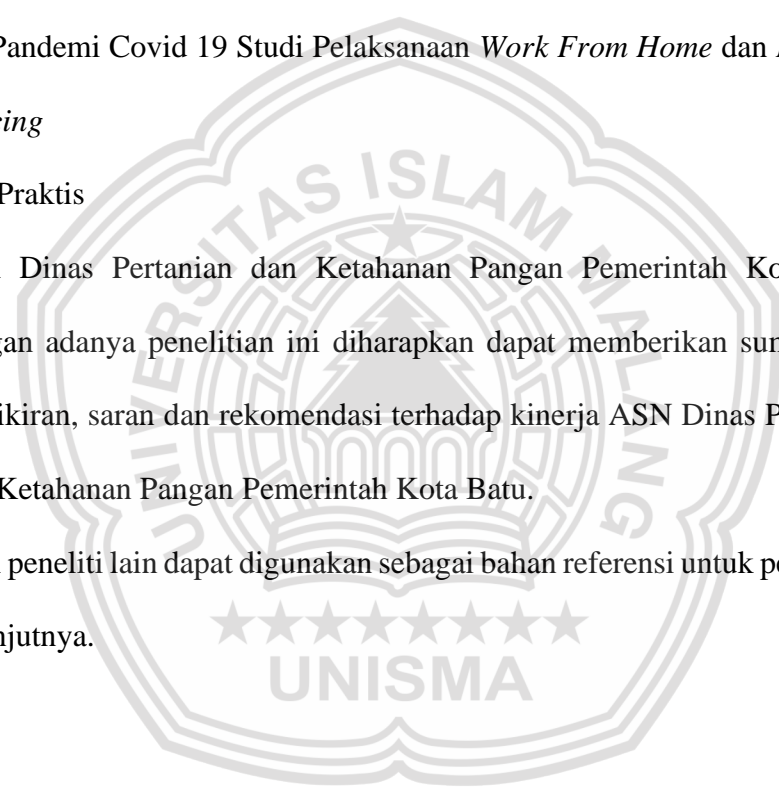
Adanya manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah dapat bermanfaat secara teoritis maupun praktis, yaitu:

a. Secara Teoritis

Bagi peneliti sebagai bahan kontribusi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan Pelaksanaan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Era Pandemi Covid 19 Studi Pelaksanaan *Work From Home* dan *Physical Distancing*

b. Secara Praktis

1. Bagi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Pemerintah Kota Batu dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, saran dan rekomendasi terhadap kinerja ASN Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Pemerintah Kota Batu.
2. Bagi peneliti lain dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian , maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Masing – Masing di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Pemerintah Kota Batu Selama Penerapan Kebijakan *Work From Home* dan *Physical Distancing*

Bahwa pelaksanaan tugas dan Fungsi Masing – Masing di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Pemerintah Kota Batu Selama Penerapan Kebijakan *Work From Home* dan *Physical Distancing* mengalami penurunan prestasi kerja hal ini di sebabkan karena secara aspek kuantitatif proses kerja menerapkan protokol kesehatan bermasker, jaga jarak, hand sanitizer sehingga menunggu kondisi wabah agak mereda. Di lihat dari aspek kualitatif antara lain : Ketepatan kerja ada yang sesuai jadwal permintaan dari peternak contoh IB, PKB, Keswan ada yang tertunda tidak sesuai jadwal contoh penyuluhan, bimtek, sosialisasi, hibah. Kualitas kerja menurun karena ketidaktepatan kerja. Evaluasi keluhan / kendala masyarakat tidak segera ditindaklanjuti misal ada keluhan polusi peternakan kandang babi

2. Pelayanan Publik di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu Selama Penerapan *Work From Home* dan *Physical Distancing*

Peneliti menemukan bahwa penyebab terjadinya penurunan prestasi kerja adalah aspek kuantitatif antara lain : pelayanan berkurang hanya pelayanan yang tidak mengundang kerumunan yang masih bisa dilakukan (IB, PKB,

Keswan) dan ada tertunda (Sosialisasi, Bimtek, Pertemuan Kelompok Tani maupun Gabungan Kelompok Tani, Hibah). Waktu dan lama kerja fleksibel sesuai permintaan peternak meski WFH tetap pelayanan karena lokasi di kandang peternak misalnya IB, PKB, dan Keswan

3. Faktor Penghambat Kinerja pada Saat Pandemi Covid 19

Faktor penghambat yang dialami oleh pegawai seperti *monitoring* tertunda terutama saat tatap muka dengan penerima bantuan, gangguan yang terjadi menyelesaikan / memenuhi kebutuhan yang ada di rumah misalnya masak, mendampingi anak saat belajar, gangguan stress, tekanan diri, miss komunikasi, biaya operasional, gaptek atau tidak menguasai IT dan lain sebagainya. Faktor penghambat tersebut sejalan dengan teori faktor penghambat kinerja yaitu *work from home* atau berkerja dari rumah (Dewayani, 2020). *Work from home* juga memiliki kekurangan-kekurangan yang tidak akan didapat jika berkerja normal di kantor, diantaranya sulit melakukan monitoring karyawan jika dibandingkan dengan ketika bekerja di kantor, hilangnya motivasi kerja dikarenakan banyaknya godaan di rumah dan tidak adanya pengawasan secara langsung dari atasan, banyaknya gangguan kerja seperti banyaknya gangguan terutama dari keluarga dikarenakan ketidakmampuan untuk memberi batasan ketika bekerja, miss komunikasi dikarenakan berkurangnya frekuensi komunikasi, masalah keamanan data sehingga disarankan untuk mengirimkan data - data pekerjaan yang sifatnya penting tidak menggunakan jaringan biasa, biaya

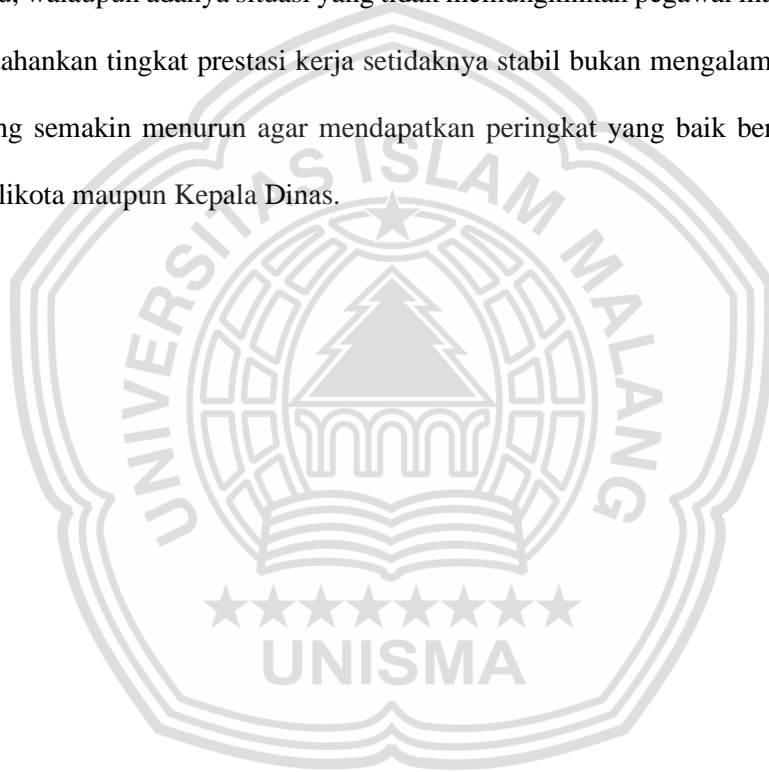
operasional rumah meningkat dikarenakan biaya operasional pindah dari kantor ke rumah, serta banyak pekerjaan yang tidak dapat dilakukan di rumah.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan dan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti dapat memberikan beberapa rekomendasi, yaitu:

1. Bagi instansi disarankan dapat menunjang pelaksanaan dan efektivitas kinerja pegawai pada instansi tersebut saat pandemi Covid-19 maupun dalam keadaan normal. Berbagai upaya yang dapat dilakukan adalah dengan mengadakan pelatihan ketika menghadapi situasi yang mengharuskan penyesuaian kerja, mengagendakan rapat setiap bulan atau triwulan dalam membahas kinerja pegawai yang ada pada prestasi kerja, mengadakan peraturan khusus dalam bekerja sesuai dengan target dan waktu kerja agar menghasilkan mutu dari kuantitas dan kualitas yang baik. Hal tersebut dilakukan agar pegawai bisa menyesuaikan diri dengan kondisi di lapangan apa yang seharusnya dilakukan tanpa meninggalkan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pada jabatan yang diembannya.
2. Bagi aparatur sipil negara, disarankan untuk lebih baik menyadari adanya tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang harus diperhatikan walaupun adanya pandemi *Covid-19*. Disarankan untuk ASN dalam beradaptasi guna menyesuaikan target kinerja yang ada dalam prestasi kerja di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu agar mendapatkan hasil yang maksimal sesuai dengan standard kinerja yang berlaku. Hal tersebut dilakukan, agar tidak adanya kelalaian maupun masalah-masalah kekacauan yang ada di lapangan oleh adanya pembatasan tersebut yang memberikan dampak secara global bagi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu maupun masyarakat. Berbagai dampak tersebut adalah layanan masyarakat

menjadi terkendala, pegawai diharuskan mengejar target dari berbagai kegiatan yang tertinggal, penurunan prestasi kerja, tidak bisa mengadakan pelatihan maupun bimtek yang sasarannya adalah para petani dan peternak, tidak bisa *memonitoring* dan evaluasi sehingga membuat kekacauan kegiatan para petani di lapangan. Dikarenakan ASN menggunakan pihak ketiga dari Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) yang harus disesuaikan kondisi, serta telah terjadwal sebelumnya. Oleh karena itu, walaupun adanya situasi yang tidak memungkinkan pegawai masih dapat mempertahankan tingkat prestasi kerja setidaknya stabil bukan mengalami prestasi kerja yang semakin menurun agar mendapatkan peringkat yang baik berdasarkan SKP Walikota maupun Kepala Dinas.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Djody Permana Putra. (2021). *Pengaruh Kerja dari Rumah Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan*. Thesis. Administrasi Bisnis Universitas Politeknik Negeri Bandung.
- Anam, C., Thoyib, A., & Djawahir, A. H. (2018). *Roles and Functions Of Transformational Leadership In Improving The Paskibra High School Organization Performance*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16 (2), 255-263.
- Andhika, Jaka (2020, 7 April). *Dampak Pandemi Covid-19 Bagi Penyelenggaraan Pelayanan Publik*. Ombudsman Republik Indonesia [on-line]. Diakses pada tanggal 29 Oktober 2021 dari <https://ombudsman.go.id/artikel/r/artikel-dampak-pandemi-covid-19-bagipenyelenggaraan-pelayanan-publik>
- Azis, dkk. (2020). *Rekomendasi Penanganan Virus Corona (COVID-19) Pada Maternal (Hamil, Bersalin, Nifas)*. Surabaya : Pokja Infeksi Saluran Reproduksi Perkumpulan Obstetri Dan Ginekologi Indonesia.
- Alimuddin, I. K. (2021). *Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan*. *Journal of Management*, 4(2), 323–331. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.333>
- Ashal, R. A. (2020). *Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan*. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(2), 223. <https://doi.org/10.30641/kebijakan.2020.v14.223-242>
- Badan Pusat Statistik Kota Batu. (2021). *Sosialisasi Lhe Inspektorat dan Monev TW III Dalam Rangka Penguatan Manajemen Kinerja (SAKIP) Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu*.
- Bernard, H.R. (2002). *Research Methods in Anthropology: Qualitative and Quantitative Methods*, 3rd ed., Altamira Press, Walnut Creek, CA.
- Bernardin, H.J., & Russel. (2010). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill
- Creswell, J.W. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Approaches*, 3rd ed., Sage, Thousand Oaks, CA
- Crosbie, Tracey and Moore, Jeanne. (2004). *Work–life balance and working from home*. *Social Policy & Society*, 3(3), 223–233. Psychology Section, School of Social Sciences, University of Teesside, Middlesbrough, UK.
- Daniel, Moehar. (2002). *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Jakarta : Bumi Aksara

- Darmawan, Suharyanto Adi. (2021). *Pengaruh Efektivitas Work From Home Terhadap Produktivitas Dan Kinerja Karyawan*. 1-7.
- Dewayani, T. (2020). *Bekerja dari Rumah (Work From Home) Dari Sudut Pandang Unit Kepatuhan Internal*. KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA. [https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13014/Bekerja-dari-Rumah-Work-From-Home-Dari-Sudut-Pandang-Unit-KepatuhanInternal.html#:~:text=Menurut Crosbie %26 Moore \(2004\),juga memberikan keuntungan bagi perusahaan.](https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13014/Bekerja-dari-Rumah-Work-From-Home-Dari-Sudut-Pandang-Unit-KepatuhanInternal.html#:~:text=Menurut Crosbie %26 Moore (2004),juga memberikan keuntungan bagi perusahaan.)
- Fadhillah, W. I., Wargadinata, E. L., & Ristiani, I.Y. (2021). *Efektivitas Kinerja Aparatur Dalam Kebijakan Work From Home (WFH) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Agam Provinsi Sumatera Barat*. Thesis. Universitas Jatinagor.
- Farrell, K. (2017). *Working From Home: A Double Edged Sword*. Royal Society Of Medicine, 1-26.
- Gądecki, J., Jewdokimow, M., & Żadkowska, M. (2018). *New technologies and family life in the context of work at home. The strategies of work-life balance*. *Studia Humanistyczne AGH*, 17(4), 77. <https://doi.org/10.7494/human.2018.17.4.77>
- Gomes, Faustino Cardoso. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hartono, A.K., & Rahadi, D. R . (2021). *Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18 (1), 16-21. <https://doi.org/10.38043/jmb.v18i1.2728>
- Hasibuan, Malayu SP. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ismail, Solihin. (2012). *Manajemen Strategik*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kurniawan, E.M., Sihombing, I. H. H., & Rucika, N. G. D. (2021). *Peran Ekspetasi Kinerja dan Ekspetasi Usaha Penggunaan Teknologi dalam Memediasi Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Archipelago International Bali*. *Tulisan Ilmiah Pariwisata*, 4 (2), 98-109. <http://dx.doi.org/10.31314/tulip.4.2.98-109.2021>

- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah PPID Pemkab Gunungkidul (2021, Februari). Broto, Bambang Wisnu [on-line]. <https://ppid.gunungkidulkab.go.id>
- LKjIP Kota Batu. (2018). *LKjIP Dinas Pertanian Kota Batu Tahun Anggaran 2018*. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://batukotago.id/upload/sakip/dispertaLAKIP%25202018.pdf&ved=2ahUKEwivxoDEhdT0AhUuILcAHdaHD5AQFnoECAUQAQ&usg=AOvVaw3aRigZAJVwROB_dQotubMI
- Maarif, Nurcholis (2021, 28 April). *7 Tahun Berturut-turut, Pemprov Jatim Raih SAKIP Predikat A*. Detik News [on-line]. 29 Oktober 2021. <https://news.detik.com/berita/d-5549636/7-tahun-berturut-turut-pemprov-jatim-raih-sakip-predikat-a>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan (12 rd ed.)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maria, Agustin. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Dewan Perwakilan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. E-Jurnal Katalogis, 1 (1), 95-103.
- Maleong, L. J., (2005). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L.J. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mustajab, dkk. (2020). *Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity*. The International Journal of Applied Business (TIJAB), 4(1), 13–21. <http://dx.doi.org/10.20473/tijab.V4.I1.2020.13-21>
- Nasution. (2003). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ningrum, R.U., Uluputty, I., & Suraji. (2021). *Efektivitas Pelaksanaan Work From Home (WFH) bagi pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura Selama Pandemi Covid-19*. 1-16. Thesis (Diploma). Universitas IPDN Jatinagor.
- Purhantara, Wahyu. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis. Edisi pertama*.
- Rizky, AY, Saputra, I, Siregar, HM, 2020, *Kerja Dari Rumah Memungkinkan Bagi ASN*, University of Indonesia

- Samarah, G, 2020, Melihat Keberlanjutan Kebijakan WFH dalam Menunjang ASN di Era Digital
- Septina (2020). *Pengertian Work From Home (WFH) dan Tipsnya*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- 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.
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Stoner. (2010). *Principles of Management*. New Delhi: Phi Beta Kappa.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N.S. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosadakarya
- Suntoro, S.H., Astuti Rr. Upiek Ngesti Wibawaning., & Dewi Rismawati, Siska Hidayati. (2010) *Pemanfaatan Mindi (Melia azedarach L.) sebagai Anti Parasit Trypanosoma evansi dan Dampaknya Terhadap Struktur Jaringan Hepar dan Ginjal Mencit*. Artikel. Yogyakarta : Fakultas Biologi UGM.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Syarif, A.N., Karim, K., & Wahid, M. (2022). *Analisis Kinerja Karyawan Pada Masa Work From Home Covid-19 (Studi Kasus PT. Parangloe Indah FksLand Makassar)*. Center Of Economic Students Journal, 5 (1).
- Taurisa, Chaterina Melina., & Ratnawati, Intan. (2012). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), 19 (2), 170-187.
- Tika, Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, cetakan ke-3. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Timple , A. Dale. (2006). *The Art And Scicien of Business Management Leadership*. Jakarta: PT. Elex media kompotindo, Gramedia.
- Wibowo. (2013). *Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Yin, R. K. (2011). *Qualitative Research From Start to Finish*. New York, London: The Guilford Press.
- Yulistina, Sinta., & Setiyana Rusma. (2022). *Working From Home: Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Meulaboh Pada Era Pandemi Covid-19*. Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ), 4 (1), 51-62. <https://doi.org/10.22225/wmbj.4.1.2022.51-62>
- Yunus, N.R.: Rezki, Annisa .(2020).*Kebijakan Pemberlakuan Lock Down Sebagai Antisipasi Penyebaran Corona Virus COVID-19*. Jurnal Sosial dan Budaya Syar-I, 7 (3).
- Yusup, et al. (2020). *Pengaruh bencana Covid-19, pembatasan sosial, dan sistem pemasaran online terhadap perubahan perilaku konsumen dalam membeli produk retail*. Http://Digilib. Uinsgd. Ac. Id, 1(1), 1±10.

