

EFEKTIVITAS KERJA *WORK FROM HOME* PEGAWAI PADA MASA *NEW NORMAL* DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN BONDOWOSO

(Studi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bondowoso)

Ahmad Rosi¹ Ria Angin²

Universitas Muhammadiyah Jember

Email: ahmadrosiaja19@gmail.com, ria.angin@unmuhjember.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana efektifitas kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bondowoso pada masa *new normal*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif, sumber data yang diperoleh dari Kepala, Sekretaris dan Bidang Pelayanan dan Pendataan Penduduk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bondowoso. Pengumpulan data melalui wawancara, observasi, serta dokumentasi. Hasil dari pembahasan menunjukkan bahwa Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bondowoso pada tahun kedua sudah berjalan dengan baik. Sistem kerja, jadwal kerja, alat kerja dan koordinasi saat *work from home* sudah diatur dengan jelas. Namun kendala yang masih dihadapi ialah wifi di rumah pegawai yang mayoritas berada di pedesaan mempunyai koneksi yang relatif lambat dan koneksi juga sering terputus secara tiba-tiba atau tidak bisa diakses selama beberapa waktu, serta sebagai manusia sosial yang butuh untuk berinteraksi dengan lingkungannya, hal ini tentu berakibat pada psikologi dan produktivitas pegawai.

Kata Kunci: Efektivitas Kerja, *Work From Home*, *New Normal*

ABSTRACT

This study aims to determine how effective the performance of employees at the Population and Civil Registration Office of Bondowoso Regency is during the new normal period. The method used in this study is a qualitative approach, the source of data obtained from the Head, Secretary and Service and Population Data Collection Division of the Bondowoso

Regency Population and Civil Registration Office. Collecting data through interviews, observation, and documentation. The results of the discussion show that the Population and Civil Registry Office of Bondowoso Regency in the second year has been running well. The work system, work schedule, work tools and coordination when working from home are clearly regulated. However, the obstacle that is still being faced is that the wifi in the employees' homes, the majority of whom are in rural areas, has a relatively slow connection and the connection is also often disconnected suddenly or cannot be accessed for some time, as well as being a social human being who needs to interact with his environment. Of course, this has an impact on the psychology and productivity of employees.

Keywords: *Work Effectiveness, Work From Home, New Normal*

I. PENDAHULUAN

Penyebaran covid 19 menyebabkan banyak perubahan, salah satu perubahan yang terjadi akibat wabah ini adalah perubahan pada sistem kerja perusahaan, lembaga maupun sekolah. Pemerintah untuk mencegah penyebaran virus ini, pemerintah menerapkan social and physical distancing. Dalam menghadapi perubahan yang penuh tantangan dan peluang maka aparatur sipil negara sebagai pelayan masyarakat semakin dituntut dalam bekerja terutama dalam hal pemberian pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi, ini dikarenakan pegawai merupakan faktor yang dapat mewujudkan efektifitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi berhasil

dilakukan atau tidak, secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

Work from home menjadi suatu cara yang terpaksa diterapkan oleh pemerintah dan dilakukan aparatur sipil negara guna mencegah dan memutuskan penyebaran virus covid 19. Kalau selama ini rapat koordinasi antar rekan kerja dilakukan dikantor, saat ini dapat dilakukan dengan memanfaatkan platform *zoom meeting*, *google meeting*, dan lain-lain *Work from home* secara sederhana dapat dimaknai sebagai bekerja dari rumah. Sehingga karyawan tidak perlu berangkat ke kantor karena pekerjaan dapat dikerjakan dari rumah . Senada dengan itu menurut

Simarmata *Work from home* merupakan kegiatan mengerjakan pekerjaan dari rumah karyawan itu sendiri.

Sejak pandemi COVID-19 masyarakat dunia dituntut untuk beradaptasi dengan kebiasaan baru yang disebut *new normal*. Pada Mei 2020, Presiden Joko Widodo menjelaskan dalam pidatonya bahwa *new normal* merupakan upaya yang dilakukan untuk hidup berdampingan dengan *New normal* yang dimaksud adalah menyesuaikan diri dengan mematuhi protokol kesehatan dimanapun berada.

Indonesia sendiri tidak menempuh kebijakan *lock down*, namun memilih untuk menerapkan kebijakan pembatasan sosial dan pembatasan jarak. Covid 19 adalah Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar, kebijakan PSBB ini mulai diterapkan sejak 17 April 2020. Pulau Jawa dan Bali. Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat darurat hingga Negeri Nomor 30 tahun 2021.

Menindaklanjuti Imendagri No.30 tahun 2021 tersebut, Bupati Kabupaten Bondowoso mengeluarkan Surat Edaran Bupati Nomor: 331 Tahun 2021 tentang PPKM level 4. Berdasarkan Surat Edaran tersebut maka pada masa PPKM ini Kabupaten Bonodowoso menerapkan kebijakan *Work Frome Home* (WFH) dalam rangka upaya untuk pencegahan penyebaran COVID-19. Surat Edaran Bupati Nomor: 331 Tahun 2021 kemudian

diturunkan kepada peraturan Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bondowoso. Sehingga pada masa PPKM tahap 4 *work from home* menjadi suatu cara yang terpaksa diterapkan terhadap kinerja aparatur sipil negara di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bondowoso. Penerapan *work from home* menyebabkan pelayanan publik yang biasanya dilakukan di kantor, harus dilakukan secara online dari rumah. Rapat koordinasi antar rekan kerja yang biasanya dilakukan dikantor, saat ini dapat dilakukan secara online dari rumah dengan memanfaatkan platform *zoom meeting*, *google meeting*, dan lain-lain.

Dengan mencermati berbagai pemikiran pada latar belakang masalah diatas tentang pentingnya faktor pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Maka peneliti tertarik untuk mengkaji tentang :
“EFEKTIVITAS KERJA (WFH) PEGAWAI PADA MASA *NEW NORMAL* DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN BONDOWOSO”

Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang diatas, berikut ini merupakan rumusan masalah:

1. Pokok Masalah:
Bagaimana efektifitas kinerja pegawai di Disdukcapil Bondowoso.pada masa *new normal*?

2. Sub Pokok Masalah:
a. Bagaimana pelaksanaan WFH di Disdukcapil Bondowoso.pada masa *new normal*?
b. Bagaimana efektifitas kerja pegawai WFH pada masa *new normal* di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Bondowoso?

Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah, peneliti hendak bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan Efektivitas Kerja (WFH) Pegawai Pada Masa New Normal di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bondowoso (Studi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bondowoso).

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif karena objek yang diteliti memerlukan pengamatan secara mendalam sehingga diharapkan dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya. Sedangkan jenis

penelitiannya adalah deskriptif, dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejalanya.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bondowoso.

Sumber Data

Sumber data adalah bagian dari subjek dari mana asal data diperoleh. Untuk mendapatkan informasi dari berbagai sumber maka ditetapkan data primer dan data sekunder:

1. Data Primer

Data bersumber dari responden secara langsung melalui wawancara dan pengamatan yang dilakukan secara langsung di tempat penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung yang diperoleh dari sumber dokumen dan arsip-arsip yang berhubungan erat dengan objek yang diteliti.

Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi dengan bertanya langsung kepada informan. Adapun yang menjadi informan dalam

penelitian ini merupakan bagian dari unsur Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bondowoso.

2. Observasi

Pengumpulan data yang sangat lazim dalam metode kualitatif. Observasi hakikatnya merupakan kegiatan dengan menggunakan pancaindera, bisa penglihatan, penciuman, pendengaran, untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian.

3. Dokumentasi

Selain melalui wawancara dan observasi, informasi juga bisa diperoleh lewat fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cendramata, jurnal kegiatan dan sebagainya. Dokumentasi sendiri merupakan sebagai alat pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

III. PEMBAHASAN

Penyebaran covid 19 menyebabkan banyak perubahan, salah satu perubahan yang terjadi akibat wabah ini adalah perubahan pada sistem kerja perusahaan, lembaga maupun sekolah. Pemerintah untuk mencegah penyebaran virus ini, pemerintah menerapkan *social and physical distancing*. Dalam menghadapi

perubahan yang penuh tantangan dan peluang maka aparatur sipil negara sebagai pelayan masyarakat semakin dituntut dalam bekerja terutama dalam hal pemberian pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Efektifitas merupakan tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan pada kompetensi, pengetahuan, ketekunan dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, sedangkan kinerja adalah hasil kerja yang sudah dicapai oleh pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu dikelola dengan sebaikbaiknya agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sedarmayanti dalam Bintoro dan Daryanto (2017:51) menjelaskan bahwa ada beberapa indikator yang bisa digunakan untuk menilai kinerja pegawai, adapun indikator kinerja pegawai tersebut meliputi: Kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Adapun Hasil penelitian terkait efektifitas kinerja pegawai WFH pada masa PPKM Level 3 (*New normal*) tahun kedua di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bondowoso

menggunakan 5 indikator tersebut yakni sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja pegawai dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan. Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan di Disdukcapil Bondowoso, ditemukan bahwa kualitas kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya belum bisa dilakukan dengan maksimal. Kinerja pegawai sering terhambat karena seringkali terjadi gangguan pada koneksi internet pegawai. Gangguan internet sering terjadi di rumah pegawai karena mayoritas rumah pegawai berada di daerah pedesaan dengan koneksi internet seadanya. Gangguan internet ini membuat proses pembuatan KTP tidak bisa dilakukan dengan cepat. Kualitas kinerja pegawai tidak bisa maksimal juga diperparah oleh kurangnya motivasi pada diri pegawai untuk bekerja, pegawai dimasa PPKM ini bekerja terlalu santai, sehingga membuat mereka cenderung menunda pekerjaan.

2. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Ketepatan waktu berkaitan dengan sejauhmana pegawai bisa menyelesaikan pekerjaannya dari proses awal sampai menjadi output sesuai dengan batas waktunya. Ketepatan waktu pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya bisa dicapai jika pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan memaksimalkan penggunaan waktu secara efektif. Berdasarkan hasil wawancara terkait ketepatan waktu pegawai di Disdukcapil Bondowoso, ditemukan bahwa pegawai WFH dalam menyelesaikan pekerjaannya di masa PPKM ini cenderung lambat. Hal dikarenakan gangguan koneksi internet yang sering terjadi. Lambatnya kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat dilihat dari lamanya proses pembuatan KTP, proses pembuatan KTP saat ini membutuhkan waktu sekitar 1 bulan. Hal ini tentu lebih lambat dari proses pembuatan KTP pada masa normal yang hanya membutuhkan waktu 3-7 hari kerja saja.

3. Inisiatif

Inisiatif yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Inisiatif

merupakan sejauhmana pegawai bisa termotivasi dan bersemangat dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pegawai yang sangat bersemangat dan termotivasi dalam bekerja menunjukkan bahwa pegawai tersebut mempunyai kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi terhadap kinerjanya dan berusaha memaksimalkan hasil kinerja dengan upaya sebaik-baiknya. Berdasarkan hasil penelitian mengenai inisiatif pegawai, maka ditemukan bahwa inisiatif kinerja pegawai ketika bekerja secara *work from home* menurun dikarenakan kurangnya pengawasan. Pada masa PPKM ini pemimpin tidak bisa melakukan pengawasan secara langsung, hal ini berpengaruh pada motivasi dan disiplin kerja pegawai. Karena pegawai merasa kurang diawasi maka kinerja pegawai menjadi kurang disiplin, pegawai juga kurang termotivasi untuk bekerja secara maksimal karena pemimpin tidak bisa mengawasi dan menegur mereka secara langsung jika ada kesalahan pada kinerja mereka.

4. Kemampuan

Kemampuan merupakan indikator kinerja pegawai yang dapat dilatih dan dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Dengan pendidikan dan pelatihan diharapkan kemampuan pegawai dalam melakukan kinerjanya menjadi lebih

baik. Kemampuan pegawai sangat menentukan apakah pegawai bisa melaksanakan tugasnya dengan baik atau tidak. Pegawai dengan kompetensi yang mumpuni tentu akan lebih cepat dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Bagi pegawai di Disdukcapil Bondowoso kompetensi pegawai tentu sangat dibutuhkan agar proses pembuatan KTP bisa dilakukan dengan pelayanan terbaik yakni cepat, mudah dan benar. Berdasarkan hasil wawancara terkait kemampuan pegawai di Disdukcapil bondowoso maka dipahami bahwa sebagian besar pegawai adalah lulusan SMA/SMK sehingga kemampuan atau kompetensi pegawai masih belum mumpuni. Hal ini berdampak pada kinerja mereka yang kurang efektif, mereka dalam proses pembuatan KTP masih menemui banyak kesalahan dan kendala. Namun itu masih wajar karena mereka dalam proses belajar, seiring bertambahnya pengetahuan dan pengalaman kinerja mereka dapat menjadi lebih baik. Oleh karena itu dibutuhkan pelatihan dan pengembangan agar pengetahuan mereka bertambah dan kinerja mereka bisa lebih baik lagi.

5. Komunikasi

Komunikasi antar pegawai merupakan hal yang penting karena untuk menyelesaikan tugas dengan pegawai perlu saling bekerjasama memberikan saran dan

masuk mengenai tugas dan pekerjaan yang sedang dikerjakan. Berdasarkan paparan hasil wawancara terkait indikator komunikasi di Disdukcapil Bondowoso, maka dapat dipahami bahwa seringkali terjadi miskomunikasi antar karyawan saat WFH. Walaupun saat ini teknologi sudah memadai untuk berkomunikasi secara online, nyatanya miskomunikasi antar para karyawan saat WFH sering terjadi. Komunikasi secara online tidak selancar komunikasi secara langsung, karena dalam komunikasi online karyawan kadang kesulitan untuk menyusun kata yang baik melalui pesan singkat, melalui media komunikasi online. Komunikasi memang lebih cepat dan mudah, namun saat terjadi gangguan jaringan internet maka komunikasi antar pegawai menjadi terganggu. Misalnya saat rapat via zoom, karena koneksi internet yang lemot maka rapat zoom pegawai menjadi ceket-ceketen sehingga pegawai kurang jelas menerima informasi yang disampaikan saat rapat.

Kendala Pelaksanaan WHF

Berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan yang disampaikan oleh Abraham Maslow, maka dapat dipahami bahwa kendala gangguan internet dan kurangnya motivasi kerja pegawai work from home pada masa PPKM level 3 di Disdukcapil Bondowoso berada pada tingkatan yang berbeda. Gangguan koneksi

internet berada di tingkat *Physiological needs* (kebutuhan fisiologis) sedangkan kendala kurangnya motivasi berada di tingkat *Social (belongingness) needs* (kebutuhan sosial).

1. Gangguan internet terjadi karena belum terpenuhinya kebutuhan fisiologis. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan ini berkaitan dengan gaji atau insentif yang pegawai dapatkan. Pegawai tidak bisa menggunakan koneksi internet terbaik dikarenakan kurangnya gaji atau insentif, gaji dan insentif yang diterima pegawai hanya cukup untuk kebutuhan makan, minum dan kebutuhan sehari-hari saja.
2. Kurangnya Motivasi pegawai dalam melaksanakan terjadi karena tidak terpenuhinya *Social needs*, hal ini dikarenakan pada masa PPKM diberlakukan pembatasan sosial yang sangat ketat yang membuat pegawai tidak bisa berinteraksi dengan baik dengan lingkungan sekitarnya. Kurangnya interaksi membuat pegawai merasa terisolasi atau dikarantina di rumah, ada isolasi ini membuat pegawai bekerja di lingkungan yang sama setiap harinya. Solusi yang bisa diambil

oleh pemimpin dalam menghadapi kendala kurangnya motivasi ini bisa dilakukan dengan melakukan interaksi antar pegawai secara online.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada bab sebelumnya menyatakan bahwa pelaksanaan WFH di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bondowoso pada tahun kedua sudah berjalan dengan baik. Sistem kerja, jadwal kerja, alat kerja dan koordinasi saat WFH sudah diatur dengan jelas. Namun ada dua kendala utama yang membuat kinerja pegawai kurang efektif yakni: 1) Kendala utama dalam pelaksanaan *work from home* pada masa PPKM level 3 adalah gangguan koneksi internet. Wifi di rumah pegawai yang mayoritas berada di pedesaan mempunyai koneksi yang relatif lambat dan koneksi juga sering terputus secara tiba-tiba atau tidak bisa diakses selama beberapa waktu. 2) Hilangnya semangat kerja pegawai, hal ini diakrenakan pada masa PPKM diberlakukan pembatasan sosial yang sangat ketat yang membuat pegawai tidak bisa berinteraksi dengan baik dengan lingkungan sekitarnya. Sebagai manusia sosial yang butuh untuk berinteraksi dengan lingkungannya, hal ini tentu

berakibat pada psikologi dan produktivitas pegawai. Kurangnya interaksi membuat pegawai merasa terisolasi atau dikarantina di rumah, ada isolasi ini membuat pegawai bekerja di lingkungan yang sama setiap harinya. Hal ini yang menyebabkan hilangnya motivasi kerja pada pegawai ketika *work from home*.

Sedangkan hasil temuan peneliti terkait Efektifitas kinerja pegawai WFH pada masa PPKM Level 3 di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bondowoso menggunakan 5 indikator yaitu : kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Menjelaskan bahwa kinerja pegawai WFH pada masa PPKM Level 3 di Bondowoso masih belum efektif karena proses pembuatan KTP baru masih membutuhkan waktu sekitar 1 bulan, ini lebih lambat dari pembuatan KTP di masa normal yang hanya butuh waktu 3-7 hari kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas maka peneliti akan menyampaikan beberapa saran agar efektifitas kinerja pegawai WFH di Disdukcapil Bondowoso bisa tercapai. Adapun saran-saran peneliti adalah sebagai berikut:

1. Pada masa pemberlakuan WFH kinerja pegawai semua berbasis

internet. Oleh karena itu sebaiknya koneksi internet para pegawai perlu diperhatikan dengan baik, karena jika terganggu hal ini tentu akan mengganggu kinerja pegawai.

2. Pengawasan meski tidak bisa dilakukan secara langsung hendaknya juga dilakukan pengawasan secara tidak langsung melalui rapat zoom rutin mingguan dan bulanan.
3. Kurangnya motivasi kerja pegawai bisa diatasi dengan memberikan reward dan punishmen bagi pegawai. Bagi pegawai yang berkinerja baik bisa diberikan insentif berupa tambahan gaji, atau promosi jabatan. Sedangkan bagi pegawai dengan kinerja buruk dapat diberikan saran dan peringatan bahkan jika diperlukan bisa dilakukan pemecatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashal, Rezeky Ana. 2020. Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Umum Vol 14 No 2*
- Ashal, Rezeky Ana. 2020. Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Umum Vol 14 No 2*
- Bataha, Katerina dan Fauziah, Sumainah. 2020. Persepsi Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah kepulauan Sangihe Tentang Efektifitas Implementasi Work Frome Home. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Umum Vol 2 No 4*
- Busyra, Sarah dan Sani, Lutfiah. 2020. Kinerja mengajar dengan sistem work from home pada guru di SMK Purnawarman Purwakarta. *Jurnal IQ (Jurnal pendidikan islam) Vol 3 No 1*
- Damayanti, Reina dan Sandra, Ardi. 2014. Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) WSA2JB Rayon Kayu Agung. *Jurnal Media Wahana Ekonomika Vol 1 No 2*
- Danim, Sudarwani. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Kelompok*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Fitri, Yulia Eka. 2020. Peran Pengawasan Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Al-Ma'arif Baturaja. *Jurnal*

*Ekonomi dan Manajemen STIE
Pangkalpinang Vol 5 No 2*

Handoko, Hani, 2013, *Manajemen Edisi 2*,
Yogyakarta: Penerbit Bpfe.

Imam, Nurul et. all. 2016. Pengaruh
Konflik Peran, Pengawasan
Melekat, Dan Disiplin Kerja
Terhadap Efektifitas Kerja Guru
SMK PGRI Mejobo Kudus.
*Journal Of Management Vol 2 No
2*

Muhammad, Herlan Maulana. 2020.
Strategi Perusahaan Mengelola
SDM Menuju Era New Normal
Studi Kasus Pada Perusahaan
Menengah Di Jabodetabek.
*Prosiding Seminar Stiarni Vol 7
No 2*

Nurlaila. 2017. Pengaruh Pengawasan
Terhadap Efektifitas Kerja
Pegawai Pada Kantor Kecamatan
Sandaran Kabupaten Kutai Timur.
*Jurnal Administrasi Publik Vol 1
No 2*

Purwanto, Agus. 2020. Studi Eksplorasi
Dampak Work From Home
(WFH) Terhadap Kinerja Guru
Selama Pandemi Covid 19.
EduPsyCouns Journal Vol 2 No 1

Rahman, Nurwahda. 2018. Pengaruh
Pengawasan Terhadap Efektifitas
Kerja Pegawai Kantor PT. PLN
(PERSERO) Wilayah Sulbarar.
*Jurnal Adminitrasi Publik Vol 4
No 3*

Simarmata, Ricardo Manarintar. 2020.
Pengaruh Work From Home
Terhdap Produktivitas Dosen
Politeknik Negeri Ambon. *Jurnal
Intelektiva Vol 2 No 1*

Sudirman, Firmansyah. 2013. Pemberian
Motivasi Dalam Upaya
Meningkatkan Efektifitas Kerja
Pegawai Pada Kantor Kecamatan
Kuaro Kabupaten Paser. *eJournal
Ilmu Pemerintahan Vol 1 No 1*

Taufik dan Warsono, Hadi. 2020.
Birokrasi Baru Untuk New
Normal : Tinjauan Teori
Perubahan Birokrasi Dalam
Pelayanan Publik DI Era Covid
19. *Jurnal Adminitrasi Publik Vol
2 No 1*

Ulpah, Fitria. 2016. Pengawasan Terhadap
Efektifitas Kerja Pegawai Pada
Kantor Kelurahan Lempake
Kecamatan Samarinda. *eJournal
Administrasi Public Vol 4 No 3*

Yulianto. 2020. Meningkatkan
Kompetensi Aparatur Sipil

Negara Dalam Pelayanan Publik

Menuju Era New Normal.

Prosiding Seminar Stiami Vol 7

No 2

