



**DAMPAK KEBIJAKAN WORK FROM HOME
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
(ASN) PADA SUKU BADAN KEPEGAWAIAN KOTA
ADMINISTRASI JAKARTA BARAT**

TESIS

**RANI FITRA WARDHANI
NIM 55120120003**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
TAHUN 2024**



**DAMPAK KEBIJAKAN WORK FROM HOME
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
(ASN) PADA SUKU BADAN KEPEGAWAIAN KOTA
ADMINISTRASI JAKARTA BARAT**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Studi
di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mercu Buana**

**RANI FITRA WARDHANI
NIM 55120120003**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
TAHUN 2024**

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic caused by Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-COV2) that occurred throughout the world, including in Indonesia. Indonesia implements the Work From Home policy as an effort to prevent the spread of Covid-19. The Work From Home policy had an impact on the civil servants of the Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat. The purpose of the study was to find out the impact of the Work From Home policy on the performance of civil servants, as well as solutions to improve the impact of Work From Home in the Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat. The research was conducted using qualitative methods by interviews with civil servants in the Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat. The results showed that the Work From Home policy had an impact on adaptation and work adjustments. Civil servants needs to make the best possible work schedule in accordance with office hours and the support of a conducive workspace so that they can focus on work. This has an impact on the ability to complete work faster because work time is more flexible and has relatively much time with family. However, the interaction and coordination between teams was decreased because they were not face-to-face. This can be seen in employees who are difficult to contact for coordination. In addition, there is a lack of supervision from superiors in monitoring work. So that the solution to improve the impact of Work From Home is optimization using communication tools, work discipline, transparent division of labor, and coordination between members. Tools that can measure employee performance during the Work From Home period needs to be done so that the civil servants remains responsible for the quality of the work produced.

Keywords: Covid-19 pandemic, Work From Home, Civil Servants, Impact, Solution

ABSTRAK

Pandemi Covid-19 yang disebabkan oleh *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (SARS-COV2) yang terjadi seluruh dunia membawa dampak termasuk di Indonesia. Indonesia menerapkan kebijakan *Work From Home* sebagai upaya pencegahan penyebaran Covid-19. Kebijakan *Work From Home* berdampak pada ASN lingkungan Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat. Tujuan penelitian untuk mengetahui, dampak kebijakan *Work From Home* terhadap terhadap kinerja ASN, serta solusi memperbaiki dampak *Work From Home* di lingkungan Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dengan melakukan wawancara kepada pegawai ASN di lingkungan Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya kebijakan *Work From Home* berdampak pada adaptasi dan penyesuaian kerja yang harus dilakukan. ASN perlu membuat jadwal kerja sebaik mungkin sesuai dengan jam kantor dengan dukungan ruang kerja yang kondusif sehingga menjadi focus dalam bekerja. Hal tersebut berdampak pada kemampuan penyelesaian pekerjaan menjadi lebih cepat karena waktu kerja yang lebih fleksibel serta memiliki waktu yang relative banyak bersama keluarga. Namun demikian, interaksi dan koordinasi yang dilakukan antar tim menjadi menurun karena tidak tatap muka langsung. Hal tersebut tampak pada pegawai yang sulit dihubungi untuk dilakukan koordinasi. Selain itu kurangnya pengawasan dari atasan dalam memantau pekerjaan. Sehingga Solusi untuk memperbaiki dampak penepatan *Work From Home* yaitu perlu pengoptimalan menggunakan alat komunikasi sehingga koordinasi berjalan dengan lancar, disiplin melaksanakan tugas sehingga tetap produktif, pembagian kerja secara transparan dan perlunya koordinasi antar anggota. Pembuatan tools yang dapat mengukur kinerja pegawai pada masa *Work From Home* perlu dilakukan sehingga ASN tetap bertanggungjawab akan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Kata Kunci: Pandemi Covid-19, *Work From Home*, ASN, Dampak, Solusi

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Dampak Kebijakan *Work From Home* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat

Bentuk Tesis : Penelitian / Kajian Masalah

Nama : Rani Fitra Wardhani

NIM : 55120120003

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 7 Agustus 2024

Mengesahkan

Membimbing



(Dr. Kasmir, SE., MM.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Magister Manajemen



(Dr. Nurul Hidayah, M.Si., AK.)



(Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM.)

PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama : Rani Fitra Wardhani
NIM : 55120120003
Program Studi : Magister Manajemen

dengan judul

“Dampak Kebijakan Work From Home Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat”,

telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 05/07/2024, didapatkan nilai persentase sebesar 24 %.

Jakarta, 05 Juli 2024
Administrator Turnitin


Arie Pangudi, A.Md

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini :

Judul : Dampak Kebijakan *Work From Home* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat

Bentuk Tesis : Penelitian / Kajian Masalah

Nama : Rani Fitra Wardhani

NIM : 55120120003

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 7 Agustus 2024

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan data yang disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 7 Agustus 2024



Rani Fitra Wardhani

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala karuniaNYA kepada penulis serta salam penulis untuk junjungan Rosul Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis yang berjudul “Dampak Kebijakan Work From Home Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat”. Tesis ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar MM pada Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mercu Buana.

Penyusunan Tesis ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Secara khusus penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. Kasmir, SE., MM. sebagai pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, masukan dan diskusi yang intensif terkait tesis penulis. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin berterima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tesis ini terutama kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M.Eng., selaku Rektor Universitas Mercu Buana;
2. Dr. Nurul Hidayah, M.Si., AK., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana;
3. Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM., selaku Ketua Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana;
4. Dr. Parwoto, MM., selaku Ketua Penguji Ujian Akhir Tesis, yang telah memberikan masukan yang sangat berarti untuk perbaikan Tesis ini;
5. Dr. M. Ali Iqbal, M.Sc., selaku Dosen Penguji Ujian Akhir Tesis, yang telah memberikan masukan dan saran agar Tesis ini menjadi lebih baik;
6. Bapak Moh. Hafiz, SH., MM. selaku Kepala Suku Badan, Ibu Dian Novita Sari, MMTr., selaku Ka. Subbid Pendayagunaan dan Pengembangan Pegawai serta Seluruh pegawai pada Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat yang telah memberikan izin menjadi objek penelitian penulis;

7. Seluruh informan yang bersedia meluangkan waktunya untuk penulis wawancara;
8. Teristimewa untuk Mama dan Alm. Papa serta Bang Harmawan, Bang Didi, Bang Bayhaki, dan Coach Ongky yang telah memberikan semangat, doa dan dukungan moral dan material yang tiada henti-hentinya kepada penulis serta memberikan banyak inspirasi dalam menyelesaikan Tesis ini;
9. Bapak Drs. Hendra Hidayat, MA., selaku Wakil Walikota Administrasi Jakarta Barat serta Rekan-rekan sahabat penulis yaitu Ines, Kak Wai, Harlan, Ilham, Danang, Yola, Femmy, Thoriq, Yazid, Kaka Puji, Titin, Bang Zulfikar yang selalu memberikan semangat dan motivasi untuk penulis menyelesaikan Tesis ini;
10. Terakhir, untuk yang terkasih Alm. Ray yang semasa hidupnya selalu mendukung apapun yang diinginkan penulis.

Penulis menyadari sebagai manusia biasa, bahwa penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Selain itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kelemahan dalam Tesis ini.

Akhir kata, Semoga Tesis ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, 7 Agustus 2024



Rani Fitra Wardhani

DAFTAR ISI

| | Hal |
|---|------|
| <i>ABSTRACT</i> | i |
| ABSTRAK | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iii |
| PERNYATAAN SIMILARITY CHECK | iv |
| LEMBAR PERNYATAAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| | |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2. Identifikasi Masalah | 12 |
| 1.3. Rumusan Masalah | 12 |
| 1.4. Tujuan Penelitian | 13 |
| 1.5. Kontribusi Penelitian | 13 |
| | |
| BAB II. KAJIAN PUSTAKA | 14 |
| 2.1. Kajian Teori | 14 |
| 2.1.1. Work From Home (WFH) | 14 |
| 2.1.1.1. Pengertian WFH | 14 |
| 2.1.1.2. Kelebihan dan Kekurangan WFH | 14 |
| 2.1.2. Pelayanan Publik | 16 |
| 2.1.2.1. Pengertian Pelayanan Publik | 16 |
| 2.1.2.2. Karakteristik Pelayanan Publik | 17 |
| 2.1.3. Kinerja | 18 |
| 2.1.3.1. Pengertian Kinerja | 18 |
| 2.1.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja | 19 |
| 2.1.3.3. Penilaian Kinerja | 24 |
| 2.1.3.4. Tujuan Penilaian Kinerja | 25 |
| 2.1.3.5. Indikator Penilaian Prestasi Kinerja | 29 |
| 2.1.3.6. Penilaian Kinerja Organisasi Publik | 30 |
| 2.2. Penelitian Terdahulu | 33 |
| 2.3. Kerangka Pemikiran | 50 |
| | |
| BAB III. METODE PENELITIAN | 52 |
| 3.1. Paradigma Penelitian | 52 |
| 3.2. Desain/Strategi Penelitian | 54 |
| 3.3. Definisi Konsep | 55 |
| 3.4. Situasi Sosial | 56 |
| 3.5. Informan Kunci | 57 |
| 3.6. Metode Sampling | 60 |
| 3.7. Metode Pengumpulan Data | 61 |

| | |
|---|-----|
| 3.8. Instrumen Penelitian | 62 |
| 3.8.1. Panduan Wawancara | 63 |
| 3.9. Uji Instrumen | 67 |
| 3.10. Keabsahan Data | 69 |
| 3.11. Metode Analisis Data | 70 |
| 3.11.1. Analisis Data Model Interaktif Miles dan Huberman | 70 |
| 3.11.2. Analisis Data Kualitatif menggunakan Nvivo | 73 |
| BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN | 79 |
| 4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian | 79 |
| 4.1.1. Sejarah Singkat Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat | 79 |
| 4.1.2. Lingkup dan Kegiatan Organisasi Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat | 80 |
| 4.1.3. Sumber Daya Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat | 82 |
| 4.1.4. Tantangan Organisasi Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat | 91 |
| 4.1.5. Kegiatan Proses Organisasi Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat | 93 |
| 4.2. Hasil Penelitian | 94 |
| 4.2.1. Triangulasi Sumber | 97 |
| 4.2.2. Hierarki Chart | 102 |
| 4.2.3. Word Frequency Query | 104 |
| 4.3. Pembahasan | 105 |
| 4.3.1. Dampak Kebijakan WFH terhadap Kinerja ASN pada Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat | 105 |
| 4.3.2. Kondisi Kinerja Kepala Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat pada masa WFH... | 108 |
| 4.3.3. Dampak WFH terhadap Kinerja Kepala Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat | 114 |
| 4.3.4. Solusi Memperbaiki Dampak WFH pada Kinerja Kepala Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat | 117 |
| 4.3.5. Kondisi Kinerja ASN di Lingkungan Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat pada masa WFH | 119 |
| 4.3.5.1. Aspek Motivasi | 121 |
| 4.3.5.2. Sumber Daya Manusia | 130 |
| 4.3.5.3. Sarana dan Prasarana | 135 |
| 4.3.6. Dampak WFH terhadap Kinerja ASN di Lingkungan Suku Badan Kepegawaian Kota | 140 |

| | |
|--|-----|
| Administrasi Jakarta Barat | |
| 4.3.6.1. Pelayanan Publik | 142 |
| 4.3.6.2. Unit Organisasi | 145 |
| 4.3.6.3. Kinerja Pegawai | 147 |
| 4.3.7. Solusi Memperbaiki dampak WFH pada Kinerja ASN di Lingkungan Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat | 152 |
| 4.3.7.1. Personal | 154 |
| 4.3.7.2. Sub Bidang | 155 |
| 4.3.7.3. Unit Organisasi | 157 |
| 4.3.8. Kebijakan WFH Aparatur Sipil Negara pada Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat terhadap Pelayanan Publik | 161 |
| 4.3.8.1. Kebijakan WFH berdampak pada perbedaan Pelayanan yang diberikan | 162 |
| 4.3.8.2. Kebijakan WFH mempermudah Proses Pelayanan | 165 |
| 4.3.8.3. Perbaikan Pelayanan untuk meminimalisir kendala yang terjadi selama Penerapan WFH | 167 |
| BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN | 170 |
| 5.1. Kesimpulan | 170 |
| 5.2. Saran | 171 |
| DAFTAR PUSTAKA | 174 |
| LAMPIRAN | 180 |

DAFTAR TABEL

| | Hal |
|---|-----|
| Tabel 1.1 Jumlah ASN pada Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat | 4 |
| Tabel 1.2 Target dan Realisasi Kinerja Pelayanan Publik pada Suku Badan Kepegawaian Kota Ad. Jakarta Barat | 5 |
| Tabel 1.3 Hasil Wawancara Pra Penelitian | 7 |
| Tabel 1.4 Komposisi Pegawai Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat Berdasarkan Pendidikan | 8 |
| Tabel 1.5 Rekapitulasi Absen (Per Bulan) ASN Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat Tahun 2022 | 9 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 33 |
| Tabel 3.1 Waktu Penelitian | 57 |
| Tabel 3.2 Daftar Informan | 59 |
| Tabel 3.3 Klasifikasi Nilai Koefisien Korelasi Pearson | 77 |
| Tabel 4.1 Hasil Analisis Korelasi Informan Pegawai pada Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat | 99 |
| Tabel 4.2 Hasil Analisis Korelasi Informan pada Pegawai Satuan Perangkat Daerah Lain di Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat | 101 |

DAFTAR GAMBAR

| | Hal |
|--|-----|
| Gambar 1.1. Contoh Jadwal WFH dan WFO di Lingkungan Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat (Jadwal 19 Oktober – 8 November 2021) | 4 |
| Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran | 51 |
| Gambar 3.1. Komponen-komponen Analisis Data Model Interaktif | 71 |
| Gambar 3.2. Contoh Tampilan Text Search dan Word Frequency Query | 78 |
| Gambar 4.1. Bagan Susunan Organisasi Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat | 83 |
| Gambar 4.2. Cluster Similarity pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat | 98 |
| Gambar 4.3. Cluster Similarity pada Pegawai Satuan Perangkat Daerah Lain Kota Administrasi Jakarta Barat | 100 |
| Gambar 4.4. Hierarki Chart pada coding dari Dampak Kebijakan Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat | 103 |
| Gambar 4.5. Word Frequency Query pada Dampak Kebijakan Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat | 104 |
| Gambar 4.6. Mind Map Dampak Kebijakan Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat .. | 105 |
| Gambar 4.7. Informan dari Pegawai Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat | 107 |
| Gambar 4.8. Informan dari Satuan Perangkat Daerah di Luar Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat .. | 108 |
| Gambar 4.9. Mind Map Kondisi Kinerja Kepala Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat | 109 |

| | | |
|--------------|--|-----|
| Gambar 4.10. | Aspek motivasi Kepala Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat akibat Work From Home | 111 |
| Gambar 4.11. | Aspek Sumber Daya Manusia Kepala Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat saat Work From Home | 112 |
| Gambar 4.12. | Penilaian Aspek Sarana dan Prasarana menurut Kepala Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat saat Work From Home | 113 |
| Gambar 4.13. | Mind Map Dampak Work From Home terhadap Kepala Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat | 114 |
| Gambar 4.14. | Dampak Work From Home pada Pelayanan, Unit Organisasi dan Kinerja Pegawai bagi Kepala Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat | 115 |
| Gambar 4.15. | Mind Map Solusi memperbaiki Work From Home terhadap Kepala Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat | 117 |
| Gambar 4.16. | Solusi memperbaiki dampak WFH pada Kinerja Kepala Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Barat saat Work From Home | 118 |
| Gambar 4.17. | Mind Map Kondisi Kinerja ASN di Lingkungan Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat .. | 120 |
| Gambar 4.18. | Pengalaman Bekerja Work From Home Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat | 121 |
| Gambar 4.19. | Manfaat Bekerja Work From Home Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat | 122 |
| Gambar 4.20. | Perbedaan Tekanan Pekerjaan saat Work From Home Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat | 124 |
| Gambar 4.21. | Perubahan Tekanan Kerja saat Work From Home Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat | 125 |

| | | |
|--------------|--|-----|
| Gambar 4.22. | Tantangan Utama yang dihadapi saat Work From Home Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat | 127 |
| Gambar 4.23. | Kendala Khusus yang dihadapi saat Work From Home Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat | 129 |
| Gambar 4.24. | Menjaga Produktivitas saat Work From Home Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat | 130 |
| Gambar 4.25. | Perubahan dalam Pola Kerja saat Work From Home Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat | 133 |
| Gambar 4.26. | Cara Komunikasi dan Koordinasi saat Work From Home Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat | 134 |
| Gambar 4.27. | Menilai Efisiensi Waktu Kerja saat Work From Home Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat | 135 |
| Gambar 4.28. | Cara Mengatur Waktu dan Menjaga Disiplin saat Work From Home Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat .. | 137 |
| Gambar 4.29. | Dukungan Sumber Daya saat Work From Home bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat | 139 |
| Gambar 4.30. | Mind Map Dampak Work From home terhadap Kinerja ASN di Lingkungan Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat | 141 |
| Gambar 4.31. | Penilaian Efektivitas System Informasi saat Work From Home Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat | 142 |
| Gambar 4.32. | Inovasi Meningkatkan Produktivitas Kerja saat Work From Home bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat .. | 144 |

| | | |
|--------------|---|-----|
| Gambar 4.33. | Interaksi selama Work From Home bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat | 145 |
| Gambar 4.34. | Perbedaan Kemampuan Penyelesaian Kerja saat Work From Home bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat | 146 |
| Gambar 4.35. | Perubahan dalam Produktivitas Kerja saat Work From Home bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat .. | 147 |
| Gambar 4.36. | Cara Mengukur Hasil Kerja saat Work From Home bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat | 149 |
| Gambar 4.37. | Kegiatan lain yang Meningkatkan Kompetensi saat Work From Home bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat | 151 |
| Gambar 4.38. | Mind Map Solusi memperbaiki dampak Work From Home terhadap Kinerja ASN di Lingkungan Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat | 153 |
| Gambar 4.39. | Saran terhadap Sikap Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat saat Work From Home | 154 |
| Gambar 4.40. | Solusi Membangun Kerjasama Ideal saat Work From Home bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat | 155 |
| Gambar 4.41. | Saran Menjaga Komunikasi saat Work From Home bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat | 156 |
| Gambar 4.42. | Saran Evaluasi Kinerja saat Work From Home bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat | 157 |
| Gambar 4.43. | Saran Memperbaiki Dampak saat Work From Home bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat | 160 |

| | | |
|--------------|--|-----|
| Gambar 4.44. | Mind Map Kebijakan Work From Home pada Pelayanan yang diberikan di Lingkungan Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat | 161 |
| Gambar 4.45. | Perbedaan Pelayanan yang Terjadi di Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat | 162 |
| Gambar 4.46. | Cara Mendapatkan Pelayanan di Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat saat Work From Home | 164 |
| Gambar 4.47. | Kemudahan dalam Pelayanan di Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat saat Work From Home | 165 |
| Gambar 4.48. | Komunikasi dalam Pelayanan di Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat saat Work From Home | 166 |
| Gambar 4.49. | Kesulitan dalam Pelayanan di Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat saat Work From Home | 167 |
| Gambar 4.50. | Saran Perbaikan Dampak Work From Home bagi ASN di Suku Badan Kepegawaian Kota Adm. Jakarta Barat | 168 |