

**EVALUASI PENERAPAN SISTEM PIKET  
APARATUR SIPIL NEGARA 50:50 PADA MASA  
PANDEMI COVID-19 DI LEMBAGA LAYANAN  
PENDIDIKAN TINGGI (LLDIKTI)  
WILAYAH II**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1  
Ilmu Administrasi Publik**



**Oleh:**

**Mutialmas Faset  
NIM. 07011381722154**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI  
EVALUASI PENERAPAN SISTEM PIKET APARATUR SIPIL  
NEGARA 50:50 PADA MASA PANDEMI COVID-19  
DI LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN  
TINGGI (LLDIKTI) WILAYAH II**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1  
Ilmu Administrasi Publik**

**Oleh:  
Mutialmas Faset  
NIM. 07011381722154**

**Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, 23 Mei 2023**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**



**Prof. Dr. Slamet Widodo, MS., MM  
NIP. 195811191985031003**



**Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA  
NIP. 198108272009121002**

**Mengetahui,  
Ketua Jurusan**



**Dr. M. Nur Budiyo, S.Sos., MPA  
NIP. 196911101994011001**

## HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

### “EVALUASI PENERAPAN SISTEM PIKET APARATUR SIPIL NEGARA 50:50 PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI (LLDIKTI) WILAYAH II”

## SKRIPSI

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji  
Pada Tanggal 11 Agustus 2023  
dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

### TIM PENGUJI SKRIPSI

Prof. Dr. Slamet Widodo, MS., MM

Ketua

Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA

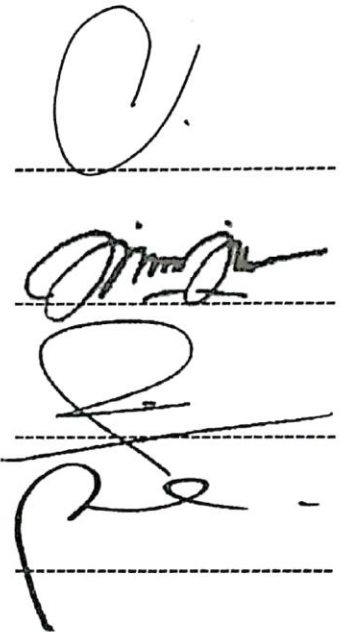
Anggota

Sofyan Effendi, S.IP., M.Si

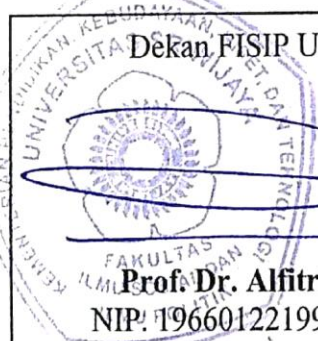

Anggota

Junaidi, S.IP., M.Si

Anggota



Mengetahui,

 <p>Dekan FISIP UNSRI, <b>Prof. Dr. Alfitri, M.Si</b> NIP. 196601221990031004</p>	<p>Ketua Jurusan,  <b>Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA.</b> NIP. 196911101994011001</p>
--	--

## LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mutialmas Faset

NIM : 07011381722154

Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “Evaluasi Penerapan Sistem Piket Aparatur Sipil Negara 50:50 pada Masa Pandemi COVID-19 di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah II” ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Palembang, 1 Agustus 2023

Yang membuat pernyataan,



**MUTIALMAS FASET**

**NIM. 07011381722154**

## LEMBAR PERSEMBAHAN

**Motto:**

*“Not everyone will understand your journey.  
That’s okay.  
You’re here to live a life, not to make everyone understand.”*

[Banksy]

**Atas Rahmat Allah Subhanallahu Wa Ta’ala,  
Saya Persembahkan Skripsi ini Kepada :**

- 1. Diri saya sendiri yang telah mampu menyelesaikan karya ilmiah berupa skripsi**
- 2. Kedua orang tua saya, Bapak Agus Setyo Budi dan Ibu Elya Ulfa Itasari yang selalu memberikan saya dukungan dan doa**
- 3. Dosen Pembimbing Skripsi saya yaitu Bapak Prof. Dr. Slamet Widodo, MS., MM dan Bapak Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA**
- 4. Teman-teman Ilmu Administrasi Publik Angkatan 2017 yang telah kebersamai dalam seluruh perkuliahan berlangsung**
- 5. Almamater Universitas Sriwijaya**



## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Evaluasi Penerapan Sistem Picket Aparatur Sipil Negara 50:50 pada Masa Pandemi COVID-19 di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah II. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Penerapan Sistem Picket Aparatur Sipil Negara 50:50 pada Masa Pandemi COVID-19 di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian Evaluasi Penerapan Sistem Picket Aparatur Sipil Negara 50:50 pada Masa Pandemi COVID-19 di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah II menggunakan metode kualitatif. Sumber data yang didapatkan melalui data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data didapatkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini mengacu pada teori model evaluasi *Countenance* yang dikemukakan oleh Robert E. Stake untuk mengukur keberhasilan dari penerapan sistem yang dilihat dari tiga dimensi, yaitu *Antecedants* (Konteks), *Transaction* (Proses), dan *Outcomes* (Hasil). Hasil dari penelitian Evaluasi Penerapan Sistem Picket Aparatur Sipil Negara 50:50 pada Masa Pandemi COVID-19 di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah II menunjukkan bahwa belum ideal sepenuhnya dikarenakan masih terdapat beberapa hambatan, namun tidak mengganggu pelaksanaan penerapan sistem secara menyeluruh.

**Kata Kunci : Evaluasi Penerapan Sistem Picket 50:50 Aparatur Sipil Negara, Pandemi COVID-19, LLDIKTI Wilayah II**

Pembimbing I



Prof. Dr. Slamet Widodo, MS., MM  
NIP. 195811191985031003

Pembimbing II



Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA  
NIP. 198108272009121002

Palembang, Mei 2023  
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Sriwijaya



Dr. M. Nur Budlyanto, S.Sos., MPA  
NIP. 196911101994011001

## ABSTRACT

*This research is entitled Evaluation of the Implementation of the 50:50 State Civil Apparatus Picket System during the COVID-19 Pandemic Period at Higher Education Service Institutions (HESI) Region II. This study aims to determine the Application of the 50:50 Picket System for State Civil Apparatuses during the COVID-19 Pandemic Period at Higher Education Service Institutions Region II. The research method used in the research on the Evaluation of the Implementation of the 50:50 State Civil Apparatus Picket System during the COVID-19 Pandemic Period at Higher Education Service Institutions (HESI) Region II uses qualitative methods. Sources of data obtained through primary data and secondary data with data collection techniques obtained through interviews, observation, and documentation. This study refers to the Countenance evaluation model theory put forward by Robert E. Stake to measure the success of system implementation in terms of three dimensions, namely Antecedants (Context), Transactions (Process), and Outcomes (Results). The results of the research on the Evaluation of the Implementation of the 50:50 State Civil Apparatus Picket System during the COVID-19 Pandemic Period at Higher Education Service Institutions (HESI) Region II show that it is not fully ideal because there are still several obstacles, but they do not interfere with the application of the system as a whole.*

**Keywords:** *Evaluation of the Implementation of the Picket System 50:50 State Civil Apparatus, COVID-19 pandemic, HESI Region II*

Advisor I



**Prof. Dr. Slamet Widodo, MS., MM**  
NIP. 195811191985031003

Advisor II



**Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA**  
NIP. 198108272009121002

Palembang, May 2023  
Head of Public Administration Department  
Faculty of Social and Political Sciences  
Sriwijaya University,



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP. 196911101994011001

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Robbil ‘Alamin penulis ucapkan sebagai rasa syukur kepada Allah Subhanahu Wata’ala atas selesainya penulisan Skripsi yang berjudul “Evaluasi Penerapan Sistem Piket Aparatur Sipil Negara 50:50 pada Masa Pandemi COVID-19 di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah II”. Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat baik bagi penulis maupun pembaca. Kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun sangat diharapkan agar penulis dapat menyempurnakan Skripsi ini dengan baik dan dapat membuat Skripsi yang lebih baik lagi kedepannya. Penulis sangat berterima kasih kepada pihak-pihak yang telah terlibat dalam penulisan Skripsi ini, mulai dari awal penulisan, menemukan data, sampai selesainya Skripsi ini. Penulis mendapatkan banyak bantuan, saran, petunjuk, dan bimbingan dari banyak pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tuaku yang selalu memberikan doa dan dukungannya.
2. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan FISIP UNSRI.
3. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
4. Bapak Januar Eko Aryansyah, S.IP., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
5. Bapak Prof. Dr. Slamet Widodo, MS., MM dan Bapak Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA selaku Dosen Pembimbing saya yang telah memberikan saya banyak masukan, nasihat, serta saran yang sangat bermanfaat dalam perkuliahan.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta para staf dan pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang sudah memberi pelajaran berharga serta membantu selama ini.
7. Bapak/Ibu serta Mbak/Kakak seluruh pegawai LLDIKTI Wilayah II yang tidak bisa disebutkan satu-persatu namanya, namun telah memberikan banyak ilmu pengetahuan, pengalaman dan nasihat yang luar biasa selama penelitian dan pengambilan data berlangsung.
8. Sahabat terbaik saya, Rahmawati Septi Rahayu, yang selalu memberikan dukungan dan semangat serta setia membantu penulisan skripsi ini.
9. Teman hidup saya, Rizki Prasetyo Purnomo, yang senantiasa setia menjadi tempat bersandar dan berbagi cerita serta memberikan dukungan moral maupun tenaga.
10. Seluruh tetangga dan teman-teman Ibu saya yang sering bertanya, “Kapan lulus?” yang membuat saya termotivasi untuk menyelesaikan skripsi.
11. Teman terdekat kuliah saya yang tidak bisa saya sebutkan karena semuanya memberikan saya banyak kebaikan dan banyak manfaat.
12. Seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2017 Administrasi Publik dan almamater saya.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala senantiasa memberikan ilmu yang bermanfaat, berkah, karunia, rahmat, serta rezeki-Nya atas semua kebaikan dan kemudahan yang telah diberikan kepada penulis. Atas segala perhatian dan kerjasamanya penulis ucapkan terima kasih banyak.

Palembang, Mei 2023  
Penulis

(Mutialmas Faset)



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
DAFTAR ISI .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II: TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>13</b>
A. Landasan Teori .....	13
B. Manajemen Sektor Publik .....	13
C. Evaluasi .....	17
D. Sistem Piket 50:50 .....	21
E. Teori yang Digunakan dalam Penelitian .....	23
F. Penelitian Terdahulu .....	24
G. Kerangka Pemikiran .....	27
<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b> .....	<b>29</b>
A. Jenis Penelitian .....	29
B. Definisi Konsep .....	29
C. Fokus Penelitian .....	30
D. Data dan Sumber Data .....	30
E. Penentuan Informan .....	31

F. Teknik Pengumpulan Data .....	32
G. Teknik Analisis Data .....	33
H. Sistematika Penulisan .....	35
<b>BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	36
1. Sejarah Singkat Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II.....	36
2. Visi dan Misi Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II .....	39
3. Tugas Pokok dan Fungsi Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II.....	40
4. Susunan Struktur Organisasi Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II.....	41
5. Tugas dan Fungsi Masing-Masing Bidang Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II .....	42
B. Evaluasi Penerapan Sistem Piket Aparatur Sipil Negara 50:50 pada Masa Pandemi COVID-19 di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II.....	43
1. <i>Antecedents/Context</i> (Konteks) .....	44
a. Latar Belakang Penerapan Sistem Piket 50:50 .....	44
b. Tujuan Penerapan Sistem Piket 50:50.....	48
2. <i>Transaction</i> (Proses) .....	51
a. Pelaksanaan Penerapan Sistem Piket 50:50 .....	51
3. <i>Outcomes</i> (Hasil) .....	54
a. Dampak dari Penerapan Sistem Piket 50:50 .....	55
b. Keberhasilan dari Penerapan Sistem Piket 50:50.....	56
<b>BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>59</b>
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>.....</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 2. Fokus Penelitian.....	30

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Situasi Persebaran Virus COVID-19 Per Januari 2021.....	2
Gambar 2. Jadwal Kehadiran Karyawan Selama New Normal di LLDIKTI Wilayah II.....	7
Gambar 3. Kerangka Pemikiran Evaluasi Penerapan Sistem Piket ASN 50:50 ...	21
Gambar 4. Struktur Organisasi LLDIKTI Wilayah II.....	33
Gambar 5. Surat Edaran Perihal Jadwal <i>Work From Home</i> (WFH) .....	38
Gambar 6. Jadwal Kehadiran Pegawai LLDIKTI Wilayah II Selama New Normal Periode Januari 2021 .....	43
Gambar 7. Rekam Kehadiran Absensi Pada Laman Khusus LLDIKTI Wilayah II.....	44

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada awal tahun 2020, telah terjadi sebuah kasus yang menggemparkan dunia yaitu mewabahnya sebuah penyakit yang digadang-gadang sebagai pneumonia jenis baru. Kasus ini menyebar dengan cepat hingga ke berbagai penjuru negeri termasuk Indonesia. Tersebar nya kabar mengenai kasus pneumonia baru ini diawali pada akhir tahun 2019, tepatnya 31 Desember 2019, dari Badan Kesehatan Dunia/*World Health Organization* (WHO) yang memberikan keterangan bahwa terdapat kluster pneumonia yang tidak diketahui dengan jelas asal muasal nya di Kota Wuhan, Cina. Wabah pneumonia baru itu kini lebih dikenal dengan *Coronavirus Disease 2019* atau COVID-19. Penyakit yang diketahui menyerang pernapasan manusia ini disebabkan oleh koronavirus jenis baru yang diberi nama SARS-CoV-2. Direktur Jenderal WHO, Tedros Adhanom Ghebreyesus, menegaskan bahwa wabah virus COVID-19 ini telah dicirikan sebagai pandemi. Dimana pandemi itu sendiri didefinisikan oleh pihak WHO sebagai penyebaran penyakit baru ke seluruh dunia. Selain karena penyebarannya yang telah menyeluruh ke seluruh dunia, COVID-19 telah mencakup kriteria umum pandemi, diantaranya adalah virus yang dapat menyebabkan penyakit hingga kematian dan penularan virus dari orang ke orang secara berkelanjutan (CNN Indonesia, 2021).

Hingga pada akhirnya, pada 12 Maret 2020, Direktur Jenderal WHO, Tedros Adhanom Ghebreyesus, resmi menetapkan COVID-19 sebagai pandemi global. Hal ini dikarenakan COVID-19 yang memiliki karakteristik pandemi dan



didasari oleh penyebaran virus yang telah mencapai 118.000 kasus di 114 negara (National Geographic, 2021). Hingga saat ini, 20 Januari 2021, persebaran virus COVID-19 bertambah hingga ke 223 Negara. Sedangkan untuk jumlah kasus positif COVID-19 di Indonesia sendiri telah mencapai 1.078.314 kasus (covid19.go.id, 2021).

Persebaran virus COVID-19 di tingkat nasional hingga kini masih mengalami kenaikan kasus. Hal ini menunjukkan bahwa virus COVID-19 di Indonesia masih terus menyebar ke seluruh daerah hingga saat ini. Provinsi Sumatera Selatan belum juga menunjukkan adanya penurunan angka persebaran virus. Terlihat pada peta persebaran virus COVID-19 per Januari 2021 yang membuktikan bahwa kasus persebaran COVID-19 di Sumatera Selatan mencapai kenaikan hingga 12.992 kasus.



**Gambar 1. Situasi Persebaran Virus COVID-19 Per Januari 2021**  
Sumber: <https://covid19.go.id/peta-risiko>, diolah penulis

Persebaran virus COVID-19 yang terus mengalami peningkatan ini membuat pemerintah daerah Sumatera Selatan melakukan berbagai cara untuk mencegah persebaran virus COVID-19. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah daerah Sumatera Selatan dalam melakukan dengan menetapkan dan memberlakukan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Menurut Peraturan Gubernur Sumatera Selatan No. 15 Tahun 2020, PSBB adalah pembatasan kegiatan tertentu penduduk dalam suatu wilayah yang diduga terinfeksi COVID-19 guna mencegah kemungkinan terjadinya penyebaran virus tersebut. Selama PSBB diberlakukan, setiap orang wajib rutin mencuci tangan menggunakan sabun atau pembersih tangan (*hand sanitizer*) dan berperilaku hidup bersih dan sehat. Selain itu, setiap orang wajib menggunakan masker dan menjaga jarak (*physical distancing*) setidaknya 1 meter ketika berada di luar rumah. Dengan diberlakukannya PSBB ini, menyebabkan terjadinya perubahan berbagai sistem, khususnya pada aspek tatanan pemerintahan Indonesia yang juga berdampak pada sistem instansi pemerintahan. Dimana pada instansi, diberlakukannya sistem bekerja di rumah atau disebut *Work From Home* (WFH).

Pasca ditemukannya kasus positif COVID-19 pertama, masyarakat kemudian diminta untuk beradaptasi dan hidup berdampingan dengan COVID-19. Hal inilah yang melatarbelakangi adanya kebijakan baru, yaitu *New Normal* atau Tatatan Normal Baru. Menurut Wiku Adisasmita, selaku Ketua Tim Pakar Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19, *New Normal* adalah perubahan perilaku untuk tetap menjalankan aktivitas seperti biasa (normal), dengan tambahan menerapkan protokol kesehatan guna mencegah terjadinya penularan COVID-19 (Indonesia.go.id, 2021). Penerapan tatanan normal baru ini, selain berdampak pada

kegiatan sehari-hari, juga berdampak pada Sistem Kerja Pegawai pada suatu instansi. Perubahan Sistem Kerja Pegawai ini diatur dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPAN-RB) No. 58 Tahun 2020 Tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru. Penerapan Kebijakan *New Normal* tersebut dilakukan untuk mencegah kenaikan angka persebaran virus COVID-19 tanpa mengurangi produktivitas kerja dan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan. Kebijakan ini juga diterapkan di salah satu instansi pemerintah, yaitu Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah II.

Sejalan dengan adaptasi pada masa tatanan normal baru yang berakibat pada perubahan Sistem Kerja Pegawai, Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II sebagai lembaga layanan publik yang melayani perguruan tinggi swasta dan negeri di wilayah Sumatera Selatan perlu untuk menjaga produktivitas kerja dan kinerjanya walaupun tengah berada di masa pandemi. Demi memberikan pelayanan yang maksimal, LLDIKTI Wilayah II dituntut untuk dapat bertindak secara cepat, tepat, cermat, dan akurat demi memberikan informasi yang dibutuhkan dan dapat digunakan dalam pengelolaan administrasi. Dalam pelaksanaan layanan administrasinya, LLDIKTI Wilayah II sebagai lembaga layanan pendidikan di tingkat perguruan tinggi yang berorientasi pada pencapaian efisiensi dan efektivitas kerja serta menjaganya di masa pandemi ini, menerapkan sebuah kebijakan yang bertujuan untuk meminimalisir penyebaran virus COVID-19 namun dalam waktu yang bersamaan juga tidak mempersulit jalannya layanan administrasi. Maka dari itu, di masa pandemi COVID-19 ini, LLDIKTI Wilayah II menerapkan sistem piket aparatur sipil negara 50:50.

Penerapan sistem piket (*shift*) 50:50 ini berdasarkan pada arahan dari MENPAN-RB yang tertuang pada Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 58 Tahun 2020 Tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru dan Surat Edaran Kemendikbud No. 31 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Surat Edaran Sekretaris Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 20 Tahun 2020 Tentang Sistem Kerja Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dalam Tatanan Normal Baru, yang diturunkan oleh Sekretaris Jenderal Kemdikbud. Hal ini berdasarkan hasil wawancara pra penelitian yang dijelaskan oleh Bapak Fansyuri selaku Kepala Bagian Umum di LLDIKTI Wilayah II:

“50:50 ini penerapannya berdasarkan arahan dari pemerintah daerah dan kemdikbud.

Awalnya itu kemdikbud menurunkan surat edaran No. 20 Tahun 2020, kemudian ada perubahan sedikit diturunkan lagi Surat Edaran Nomor 31 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Surat Edaran Nomor 20 Tahun 2020 tadi. Nah, kami menindaklanjuti surat edaran tersebut dengan surat edaran dari LLDIKTI II No. 5/LL2/KP/2021. Dimana surat edaran ini menjelaskan perihal sistem kerja pegawai pada Tatanan Normal Baru, sebagai bentuk penyesuaian diri dengan kondisi sekarang”. (Wawancara Pra Penelitian, Bapak Fansyuri, 19 Januari 2021).

Bapak Fansyuri juga menjelaskan bahwa sistem 50:50 ini diterapkan berdasarkan dari data zonasi risiko yang dikeluarkan oleh Satuan Tugas Penanganan COVID-19. Sebagaimana berikut ini.

“Kebijakan 50:50 ini maksudnya 50% pegawai kerja di rumah 50% nya lagi kerja di kantor. Nah, persennya itu ditentukan dari zonasi. Karena wilayah Sumsel masih pada zona resiko sedang, maka diterapkanlah sistem kerja 50:50 itu. Dengan harapan bisa menekan dan mencegah penyebaran virus COVID-19”. (Wawancara Pra Penelitian, Bapak Fansyuri, 19 Januari 2021).

Dari pernyataan narasumber pada wawancara tersebut, penerapan sistem piket ASN 50:50 di masa pandemi ini tentu diharapkan dapat menjadi salah satu

cara yang efektif untuk mencegah penyebaran virus COVID-19 di wilayah instansi, khususnya Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II. Hal ini sesuai dengan yang tertera pada Surat Edaran MENPAN-RB No. 58 Tahun 2020, dimana para Aparatur Sipil Negara perlu melakukan penyesuaian sistem kerja untuk mengurangi penyebaran virus COVID-19. Penyesuaian sistem kerja yang dimaksud dapat dilakukan melalui fleksibilitas penentuan tempat kerja bagi Aparatur Sipil Negara, yang meliputi: pelaksanaan tugas kedinasan di kantor (*Work From Office*) dan pelaksanaan tugas kedinasan di rumah (*Work From Home*). Agar penerapan sistem piket 50:50 dapat berjalan dengan baik dan teratur, maka dibuat jadwal kehadiran selama *New Normal*. Namun, kenyataan yang terjadi di LLDIKTI Wilayah II tidak sesuai dengan kenyataan tersebut. Dimana beberapa pegawai LLDIKTI Wilayah II yang sedang bertugas *Work From Home (WFH)* ternyata sudah berkeluarga dan tidak dapat sepenuhnya fokus pada pekerjaan karena terdistraksi oleh kondisi rumah, sehingga hal ini dapat mengganggu produktivitas kerja pegawai.

Oleh karena itu, LLDIKTI Wilayah II membuat penerapan sistem masuk kerja pegawainya tidak semua bekerja di tempat, melainkan *WFH*. Hal ini diharapkan untuk mencegah penyebaran virus COVID-19, namun, kenyataan yang terjadi setelah beberapa waktu berjalan, perubahan dampak yang terjadi secara signifikan terdapat pada kinerja dan produktivitas pegawai LLDIKTI Wilayah II yang menurun diakibatkannya penerapan sistem piket 50:50 ini. Berikut lampiran tabel jadwal penerapan sistem piket pegawai LLDIKTI Wilayah II di bawah ini.



**JADWAL KEHADIRAN KARYAWAN SELAMA NEW NORMAL  
LLDIKTI WILAYAH II**

**BULAN : Januari 2021**

NO	NAMA KARYAWAN	Januari 2021																											
		5	6	7	8	11	12	13	14	15	18	19	20	21	22	25	26	27	28	29									
1	Khoiriyah, SH	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
2	Supaiman, S.Sos	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
3	Ilmi Fadhila, S.Kom.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
4	Harmala Dewi, S.Sos.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
5	Heksa Berti, S.H	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
6	Yusmaniar	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
7	Adham Darmawan, S.Kom.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
8	Kgs. Zen Syukri, S.E., M.Si.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
9	Syamseri, S.Sos., M.Si.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
10	Farida Habsah Hasibuan, S.E.,M.Si	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
11	Sugito, S.Sos	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
12	Supardi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
13	Alwi,SE., M.Si.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
14	Dessy Susanty, SE.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
15	M. Mintareza, A.Md	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
16	Elisabet Marbun, SE.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
17	Joko Purnomo, S.Kom	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
18	Muhdiyono	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
19	Agussalim	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
20	Muraji	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
21	Suhardi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
22	Agustina, A.Md.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
23	Mirsilina, S.Sos., M.Si.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
24	Mietha Nella, S.E., M.Si.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
25	Eka Retnawiyati, A.Md.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
26	M. Mizan Akbar, S.E	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
27	Veronika Tri Jayanti, A.Md	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
28	Catur Nugroho, Sl.Kom.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
29	Sunarto, S.H., M.Si.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
30	Hairani, S.Sos.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
31	FX Romi Kurniadi Saputra, S.Kom	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
32	Marce Lay, S.Sos.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
33	Arief Nurzaman, S.Kom.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
34	Tri Gunendro, A.Md.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
35	Ratih Khoriani, S.T	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
36	Intan Fitriana Wulandari, A.Md	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
37	Eza Fadhilah, S.Ip.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										

Catatan :

1. Bagi petugas yang berhalangan piket, harap segera melapor ke Sekretaris Lembaga agar dapat digantikan dengan petugas lainnya;
2. Petugas piket diminta untuk melaksanakan tugas ini dengan penuh rasa tanggung jawab;
3. Seluruh Staff wajib mengaktifkan handphone dan aktif berkoordinasi dalam grup whatsapp subbag masing-

Palembang, 4 Januari 2021  
a.n. Kepala  
Sekretaris,  
  
Dr. Nurul Furkan, M.Pd.  
NIP. 197112171997021002

Tembusan :  
- Kepala LLDIKTI Wilayah II

**Gambar 2. Jadwal Kehadiran Pegawai Selama New Normal di LLDIKTI Wilayah II**

Sumber: Dokumen Kepala Bagian Umum LLDIKTI Wilayah II, 2021

Pada gambar tabel jadwal kehadiran karyawan selama *New Normal* tersebut, dapat dilihat bahwa jumlah hari kerja setiap pegawai adalah 5 (lima) hari kerja dalam seminggu dengan ketentuan 3 (tiga) hari bekerja di kantor (*Work From*

*Office*) dan 2 (dua) hari bekerja dari rumah (*Work From Home*). Hal ini sesuai dengan yang tertera pada Ketentuan angka 1 huruf a nomor 2 pada Surat Edaran Kemendikbud No. 31 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Surat Edaran Sekretaris Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 20 Tahun 2020 Tentang Sistem Kerja Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dalam Tatanan Normal Baru, yang berbunyi:

- 1) Melakukan pengaturan sistem kerja yang akuntabel dan selektif bagi pegawai di lingkungan unit kerjanya untuk dapat melaksanakan tugas kedinasan dari kantor dan/atau dari rumah/tempat tinggal berdasarkan data zonasi risiko yang dikeluarkan oleh Satuan Tugas Penanganan Covid-19.
- 2) Ketentuan jumlah pegawai yang melaksanakan tugas kedinasan di kantor pada unit kerja yang berada pada zona kabupaten/kota berkategori:
  - a) tidak berdampak/tidak ada kasus, paling banyak 100% (seratus persen);
  - b) resiko rendah, paling banyak 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah pegawai pada unit kerja;
  - c) resiko sedang, paling banyak 50% (lima puluh persen) dari jumlah pegawai pada unit kerja;
  - d) resiko tinggi, paling banyak 25% (dua puluh lima persen) dari jumlah pegawai pada unit kerja.

Jumlah hari kerja setiap pegawai adalah 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dengan ketentuan paling banyak 3 (tiga) hari bekerja dari kantor dan sisanya bekerja dari rumah bagi unit kerja yang menentukan jumlah pegawai yang melaksanakan tugas kedinasan di kantor di bawah 100% (seratus persen) berdasarkan data zonasi resiko yang dikeluarkan oleh Satuan Penanganan Covid-19.

Namun dalam praktiknya, penerapan sistem piket 50:50 mengalami kendala, khususnya pada aspek kinerja. Efektivitas dan kinerja dirasa menurun setelah diterapkannya sistem piket ASN 50:50 tersebut. Hal ini diperoleh dari hasil wawancara pra penelitian antara penulis dengan salah satu pegawai LLDIKTI Wilayah II yaitu Pak Mizan Akbar, selaku pegawai di Bagian Kelembagaan Subbagian Sistem Informasi dan Kerjasama:

“Dari sisi kinerja dan sisi efektivitas itu sangat menurun. Kenapa? Kalau berdasarkan survey, waktu yang efektif untuk bekerja itu dari jam 08.00-12.00 dan itu pun kerjanya di kantor. Kalo di rumah, ada kerjaan-kerjaan dan juga mayoritas disini kan sudah berkeluarga, jadi kerjaan-kerjaan itu kadang terdistrak dengan bermacam-macam hal jadinya kurang efektif. Dan juga untuk masalah surat menyurat itu sedikit terhambat. Misal si A menerima surat hari ini, tapi dia baru masuk besoknya, nah itu kan sudah termasuk terlambat sehari. Tapi, sisi positifnya ya tadi, kita bisa terhindar dari virus”. (Wawancara Pra Penelitian, Pak Mizan Akbar, 19 Januari 2021).

Berdasarkan wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa permasalahan yang timbul secara nyata setelah diterapkannya sistem 50:50 di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II, yaitu menurunnya aspek kinerja dan efektivitas kerja. Seperti yang telah diketahui bahwa sebagian besar pegawai LLDIKTI Wilayah II mayoritas sudah berkeluarga yang membuat produktivitas kerja di rumah menjadi tidak optimal karena terdistraksi oleh kondisi rumah. Selain itu, administrasi surat-menyurat atau biasa disebut lembar disposisi juga sedikit terhambat karena terlambat sehari. Surat yang harus segera ditangani harus ditunda terlebih dahulu selama sehari, karena pegawai yang bersangkutan mendapatkan giliran *Work From Home* sehingga tidak berada di kantor. Tidak jarang pula surat-surat tersebut menumpuk banyak dalam sehari karena jumlah surat yang masuk lebih dari satu. Selain itu, kendala yang timbul pasca diterapkannya kebijakan 50:50 ini, disposisi surat antar pegawai yang beda bagian pun ikut terhambat. Disposisi surat merupakan pendapat dari Kepala Bagian mengenai urusan yang termuat dalam surat dinas, yang dituliskan pada sebuah lembar khusus. Disposisi surat memiliki fungsi sebagai pemberi petunjuk atau tindakan yang harus dilakukan oleh pegawai dan bersifat segera. Hal itu membuat disposisi surat menjadi aspek penting dalam proses administrasi surat menyurat. Adapun alasan penulis meneliti penerapan sistem piket ASN 50:50 ini karena merupakan suatu kebijakan yang

sangat baru, karena sebelumnya belum pernah ada terutama di masa pandemi COVID-19 ini. Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah II sebagai institusi yang melakukan pembinaan, pengawasan, dan pengendalian dalam mewujudkan perguruan tinggi swasta yang bermutu dan berdaya saing, sehingga hal tersebut menjadi upaya bagi LLDIKTI dalam menjaga produktivitas dan kinerjanya bahkan di masa pandemi seperti sekarang. Maka untuk menjaga hal tersebut, penerapan sistem piket ASN 50:50 menjadi sebuah kebijakan yang dinilai tepat untuk diterapkan.

Fokus penelitian pada sistem piket Aparatur Sipil Negara (ASN) ini, penulis lebih memfokuskan pada hasil evaluasi penerapan sistem piket 50:50 bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan data yang telah dipaparkan sebelumnya dimana dalam penerapan sistem piket 50:50 ini mengalami penurunan dari segi produktivitas, efektivitas, dan efisiensi waktu kerja pegawai yang dapat dilihat dari kinerja mereka. Oleh karena itu, perlu untuk dianalisis dan dievaluasi mengenai penerapan sistem piket Aparatur Sipil Negara (ASN) 50:50 apakah telah sesuai dengan yang diharapkan atau belum.

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap penerapan sistem piket Aparatur Sipil Negara (ASN) 50:50 di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II, dengan Judul: **“Evaluasi Penerapan Sistem Piket Aparatur Sipil Negara (ASN) 50:50 pada Masa Pandemi di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu “Bagaimana evaluasi penerapan sistem piket aparatur sipil negara 50:50 pada masa pandemi di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah penelitian diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan sistem piket aparatur sipil negara 50:50 pada masa pandemi di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II.

## **D. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya gambaran dan hasil observasi penulis terhadap penerapan sistem piket 50:50 bagi aparatur sipil negara di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dari segi teoritis maupun praktis.

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan acuan mahasiswa dalam pengembangan ilmu Administrasi Publik, khususnya Konsentrasi Manajemen Sektor Publik dalam mengevaluasi penerapan sistem piket di suatu instansi. Dalam hal ini, dikhususkan untuk melihat gambaran bagaimana penerapan sistem piket aparatur sipil negara 50:50 pada masa pandemi di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II.



## **2. Manfaat Praktis**

Dapat menambah wawasan dan pengalaman dalam pembuatan penelitian skripsi tentang bagaimana penerapan sistem piket aparat sipil negara 50:50 pada masa pandemi di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II dan dapat menambah pengetahuan dalam mengevaluasi penerapan sistem piket di sebuah instansi dan bagaimana pemecahan masalahnya jika terjadi suatu kendala dalam sistem piket tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Malayu S.P Hasibuan. 2017. *Manajamen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Appley A, Lawrence dan Lee, Oey Liang. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarmanto Eko, dkk. 2020. *Manajemen Sektor Publik*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Nugrahani, Farida. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Solo: Cakra Books.
- Universitas Sriwijaya. 2020. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Negara*. Palembang: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

### Undang-Undang dan Peraturan

- Surat Edaran Menteri PANRB No. 67 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 58 Tahun 2020 Tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru.
- Surat Edaran Menteri PANRB No. 58 Tahun 2020 Tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru.
- Peraturan Gubernur Sumatera Selatan No. 15 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 di Provinsi Sumatera Selatan.
- Surat Edaran Sekjen Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan No. 31 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Surat Edaran Sekretaris Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 20 Tahun 2020 Tentang Sistem Kerja Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dalam Tatanan Normal Baru

### Skripsi

- Putri I, Amanda Desrina. 2017. Tinjauan Kompensasi Karyawan pada CV. Grand Manufacturing Indonesia. Universitas Widyatama: Bandung.
- Arifin, Zainal. 2010. Model-Model Evaluasi Program. Universitas Pendidikan Indonesia: Bandung.

### Jurnal

- Widiari, Ida Ayu Rat dan Gede Sri Darma. (2017). Evaluasi Kinerja Pegawai Kontrak Melalui Tujuh Kompetensi Spencer Pada Pelayanan Denpasar *Sewerage Development Project (DSDP)*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2, No. 2.

- Dwiyama, Fajri. (2018). Unsur Manajemen dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 7, No. 1, Hal. 675-695.
- Nahrudin, Z. (2018). Isu-isu Strategis Manajemen Publik. *Paper INA-Rxiv*, 1.
- Darodjat D, Wahyudhiana W. (2015). Model Evaluasi Program Pendidikan. *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam*. Vol. XIV, No. 1.
- Lukum, Astin. (2015). Evaluasi Program Pembelajaran IPA SMP Menggunakan Model Countenance Stake. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*. Vol. 19, No. 1.
- Amin, Syahrudin. (2018). Pendekatan Alternatif Sebagai Strategi Evaluasi Program Pelatihan Daur Ulang Sampah Organik dengan Metode Takakura. *Jurnal Kiprah*. Vol. VI, No. 1.
- Muryadi, Agustanico. (2017). Model Evaluasi Program dalam Penelitian Evaluasi. *Jurnal Ilmiah PENJAS*. Vol. 3, No. 1.
- Novalinda, dkk. (2020). Pendekatan Evaluasi Program Tyler: *Goal-Oriented Edukasi: Jurnal Pendidikan*. Vol. 18, No. 1.
- Muhsinin. (2020). Penggunaan Media Montase dalam Meningkatkan Kreativitas Anak di Kelompok B RA Miftahul Ulum II Jatigunting Wonorejo Pasuruan. *Modelling: Jurnal Program Studi PGMI*. Vol. 7, No. 1.
- Siregar, Linda Yusnita dan Rury Febrina. (2022). Efektivitas Kebijakan *Work From Home* pada Masa Pandemi Covid-19 bagi Aparatur Sipil Negara di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pekanbaru Tahun 2021. *Kemudi: Jurnal Ilmu Pemerintahan*. Vol. 6, No. 2, Hal. 161-174.
- Suryaningsih, Susi dan Sofiati. (2022). Evaluasi Penerapan Kebijakan *Work From Home*. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*. Vol. 2, No. 1.
- Syahban, Lela dan Arifuddin Mane. (2021). Analisis *Work From Office (WFO)* dan *Work From Home (WFH)* terhadap Kinerja Pegawai dalam Masa Pandemi di Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Manajemen Pemerintahan Lembaga Administrasi Negara Kota Makassar. *Economics Bosowa Journal*. Vol. 7, No. 002.

## Artikel

- Widoyoko, Eko Putro. 2009. Evaluasi Program Pembelajaran. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

([https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33381764/Evaluasi\\_Program\\_Pembelajaran.pdf?1396558060=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEvaluasi\\_Program\\_Pembelajaran.pdf&Expires=1615126747&Signature=Kgs2hmAf0gzbxE25i~bhlu547M9j5lYIGtX0A6P0P~UrKWZrLl8lgyJx710SwDHP~BzB312T0cG3y3YoWFhYTSOGpVduDU8vP~gGaJl6mrzQVZW32JqVrEsyOW30PR2AnyncwrXG9ab](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33381764/Evaluasi_Program_Pembelajaran.pdf?1396558060=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEvaluasi_Program_Pembelajaran.pdf&Expires=1615126747&Signature=Kgs2hmAf0gzbxE25i~bhlu547M9j5lYIGtX0A6P0P~UrKWZrLl8lgyJx710SwDHP~BzB312T0cG3y3YoWFhYTSOGpVduDU8vP~gGaJl6mrzQVZW32JqVrEsyOW30PR2AnyncwrXG9ab))

~HduiEdXgPCU~72wAEnjKLuBZqfzqSzbbhInGVFIW~HZRLOHWIB97iE  
lYP24he9kp3AUJmrLIDZuoBSBZeNDFby1EOT8b5maDNKpWkMFRCo9  
xZkWQfhx7uR2yYEem29OoV4nVoeyrtbaSKKHwQritKqX7wG4N0XGWYo  
uX2SB8s2tJP-aFvMKtoKqwLM0GJQQJ2zrG4aRxuQ\_\_&Key-Pair-  
Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

### **Internet**

- Website. Nicho. 2015. 6 Unsur Manajemen dan Penjelasan Detailnya. (<http://nichonotes.blogspot.com/2015/02/unsur-unsur-manajemen.html>) diakses pada 3 Maret 2021 pukul 22.45 WIB.
- Website. Amalia, Dina. 2019. Pengertian, Fungsi, dan Unsur-Unsur Manajemen. (<https://www.jurnal.id/id/blog/pengertian-fungsi-dan-unsur-manajemen/>) diakses pada 3 Maret 2021 pukul 22.47 WIB.
- Website. (<https://www.menpan.go.id/>) diakses pada 7 Maret 2021 pukul 21.00 WIB.
- Website. (<https://corona.sumselprov.go.id>) diakses pada 20 Januari 2021.
- Website. (<https://covid19.go.id/>) diakses pada 20 Januari 2021.
- Website. (<https://www.diskes.baliprov.go.id/adaptasi-kebiasaan-baru-di-masa-pandemi-covid-19/>) diakses 20 Januari 2021.
- Website. (<https://nationalgeographic.grid.id/read/132059249/who-tetapkan-covid-19-sebagai-pandemi-global-apa-maksudnya>) diakses 20 Januari 2021.
- Website. (<https://www.suara.com/news/2020/09/08/203326/aturan-baru-sistem-kerja-pns-di-era-new-normal?page=all>) diakses pada 7 Maret 2021 pukul 20.53 WIB.
- Website. (<https://indonesia.go.id/ragam/komoditas/ekonomi/mengenal-konsep-new-normal>) diakses 8 Maret 02.14 WIB.
- Website. (<https://lldikti6.id/>) diakses 8 Maret 23.39 WIB.
- Website. (5 Cara Efektif Terapkan Sistem Kerja WFO dan WFH di Kantor - Aplikasi Absensi Online Karyawan ([hadirr.com](http://hadirr.com))) diakses 14 Maret 2023 pukul 23.07 WIB.