

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Memasuki tahun 2020, dunia digemparkan dengan adanya wabah pandemi virus Covid-19. Penamaan Covid-19 merupakan singkatan dari kata 'corona', 'virus', dan 'diseas'. Angka 19 merupakan tahun saat penyakit menular ini ditemukan yakni akhir 2019. Penamaan virus penyebab Covid-19 oleh Komite Taksonomi Virus Internasional untuk Virus Corona Wuhan adalah *SARS-CoV-2*, kependekan dari *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (Permana, 2020).

Adanya Covid-19 ini banyak negara yang mulai merespon dengan mengeluarkan beberapa kebijakan seperti karantina dan *lockdown* yaitu dengan menutup segala akses jalan baik dari jalur udara seperti bandara, jalur laut seperti pelabuhan, juga akses darat dimana akses menuju negara-negara lain mulai di tutup. Selain itu tempat-tempat umum seperti sekolah, kantor, pusat perbelanjaan, pusat hiburan, cafe dan tempat keramaian lainnya mulai di tutup untuk memutus rantai penyebaran Covid-19 di tengah masyarakat. Banyak sektor yang terdampak dengan adanya pandemi ini, seperti yang disebutkan tadi yaitu ada transportasi, penerbangan, restoran, dan juga hotel, hal ini bisa memperburuk stabilitas keuangan global jika tidak segera ditangani.

Covid-19 telah mempengaruhi berbagai elemen kehidupan umat manusia hampir di seantero dunia, baik dari sisi kesehatan, kontak sosial (relasi), pendidikan (kegiatan belajar mengajar), ekonomi dan lain sebagainya. Hal ini tentu banyak membuat kemerosotan ekonomi di sebagian negara (Smith dan Freedman, 2020). Berbagai negara telah mempraktikkan isolasi, yaitu

pemisahan bagi orang yang sakit dengan penyakit menular dan dari orang yang tidak terinfeksi agar melindungi yang tidak terinfeksi. Diterapkan pula karantina, yaitu pembatasan pergerakan orang yang diprediksi sudah terserang penyakit menular namun tidak sakit, baik dikarenakan tidak terinfeksi maupun dikarenakan masih dalam masa inkubasi. Goje (2017) karantina medis dianggap sebagai salah satu metode sangat penting dan efektif untuk menghindari penyebaran penyakit menular di zaman modern ini (Darmalaksana *et al.*, 2020).

Sebagaimana sejak pertama kali ditemukan kasus positif Covid-19 di Indonesia pada 2 Maret 2020 dan telah dinyatakan Covid-19 sebagai pandemi oleh *World Health Organization*, Presiden Indonesia melaksanakan gerak cepat dengan menetapkan Covid-19 sebagai bencana berskala nasional, perihal ini ditandai dengan penetapan Keputusan Presiden (Keppres) Republik Indonesia No 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Virus Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) sebagai Bencana Nasional (Ihsanuddin, 2020). Pemerintah juga mulai mengatur strategi serta membuat kebijakan-kebijakan nasional untuk menghadapi masalah atau kemungkinan-kemungkinan terburuk yang akan terjadi seperti menghimbau masyarakat untuk melakukan *social distancing* (pembatasan sosial), *physical distancing* (Pembatasan fisik), mewajibkan seluruh masyarakat untuk menggunakan masker saat hendak keluar rumah, rajin-rajin mencuci tangan, dan menghindari menyentuh bagian wajah sebelum tangan benar-benar telah dibersihkan.

Selain dari kebijakan-kebijakan pembatasan, pemerintah juga menghimbau masyarakat untuk menunda penyelenggaraan-penyelenggaraan acara yang akan di gelar tanpa menerapkan protokol kesehatan dan peraturan

dari pemerintah. Tidak hanya itu, langkah untuk mengurangi peluang tersebarnya virus ialah dengan menerapkan *physical distancing*. Pembatasan interaksi sosial ini dilakukan dengan adanya kebijakan belajar, bekerja, dan beribadah dari rumah.

Banyak pihak-pihak yang mendukung bahkan ikut mensosialisasikan beberapa dari kebijakan pemerintah ini dengan ikut mengedukasikannya kepada masyarakat lain yang belum paham tentang tujuan dan manfaat dari adanya penerapan kebijakan pemerintah tersebut. Di sisi lain, banyak juga pihak yang memanfaatkan sosial media untuk mengkampanyekan kepada masyarakat agar melakukan 5M yaitu memakai masker, mencuci tangan dengan rutin, menjauhi kerumunan, menjaga jarak dan mengurangi mobilitas. Pihak-pihak yang mendukung dan banyak terlibat dalam mensosialisasikan pun datang dari berbagai kalangan seperti industri-industri pertelevisian, organisasi-organisasi sosial masyarakat, kalangan pelajar/mahasiswa serta tenaga pengajar, dan juga warga sipil lainnya. Beberapa dari kebijakan pemerintah ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) Dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19 (Darmawan dan Atmojo, 2020). Kini, pemerintah mengadakan ajang untuk mengerjakan pekerjaan maupun kegiatan lainnya dari rumah atau biasa dikenal sebagai *work from home*.

Kebijakan *work from home* menjadi salah satu kebijakan yang terus diperpanjang seiring dengan perpanjangan masa darurat bencana Covid-19 di Indonesia. Dari kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah, tentu ada beberapa pihak yang menentang bahkan merasa dirugikan karena dengan adanya peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah mulai dari pelaku bisnis hingga

pihak individu, tidak sedikit dari mereka yang bukan di WFH-kan saja, melainkan benar-benar harus kehilangan pekerjaannya karena menurunnya tingkat produksi yang berujung pada kemerosotan pendapatan perusahaan. Hal ini membuat perusahaan mau tidak mau harus mengurangi jumlah pekerjanya.

Tujuan pemerintah dalam mengeluarkan kebijakan *work from home* bagi Aparatur Sipil Negara yaitu sebagai upaya pencegahan dan meminimalisir tingkat penyebaran Covid-19 di Indonesia. Sekalipun masih banyak pro dan kontra yang terjadi dimasyarakat, akan tetapi kebijakan bekerja dari rumah bagi Aparatur Sipil Negara harus tetap dilakukan, demi pencegahan penularan Covid-19. Presiden pun menghimbau kepada masyarakat agar dapat meminimalisir penyebarannya, untuk itu masyarakat diminta agar mengindahkan kebijakan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah agar bekerja, belajar, dan beribadah dari rumah serta tidak keluar tanpa ada kepentingan yang mendesak. Secara khusus himbauan tersebut juga teruntuk Aparatur Sipil Negara, hal ini sebagaimana telah ditindaklanjuti oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui Surat Edaran nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Covid-19. Yang isinya ASN dapat bekerja di rumah/tempat tinggal, tetapi dipastikan ada dua level pejabat struktural tertinggi yang bekerja di kantor.

Selain itu, ada larangan kegiatan tatap muka yang menghadirkan banyak peserta agar ditunda atau dibatalkan. Perihal penerapan sistem kerja baru bagi Aparatur Sipil Negara, hal ini sebenarnya merupakan sebuah inovasi yang telah direncanakan sejak tahun 2019, namun belum sempat dilaksanakan karena terdapat pro dan kontra yang terjadi dikalangan masyarakat (Darmawan dan Atmojo, 2020).

Secara grafiknya, Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.67 tentang Perubahan atas Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.58/2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru. Perubahan ini dilakukan dengan memperhatikan status dari penyebaran Covid-19 yang terjadi di Indonesia.

Pemerintah menghimbau bahwasannya pengaturan jumlah pegawai yang dapat melaksanakan tugas kedinasan di kantor maupun di rumah/tempat tinggal di atur berdasarkan data zonasi risiko yang dikeluarkan oleh Satuan Tugas Penanganan Covid-19. Hal ini diperjelas sebagaimana yang tercantum pada poin B yaitu bagi instansi pemerintah yang berada pada kota/kabupaten yang berkategori tidak ada kasus maka jumlah pegawai yang melaksanakan *work from office* yaitu sebanyak 100%, lalu bagi instansi pemerintah yang berada pada kabupaten/kota yang berkategori risiko rendah maka jumlah pegawai yang melaksanakan *work from office* sebanyak 75% dan sisanya 25% melaksanakan *work from home*, selanjutnya bagi instansi pemerintah yang berada pada kabupaten/kota yang berkategori risiko sedang maka jumlah pegawai yang melaksanakan *work from office* sebanyak 50% dan sisanya 50% melaksanakan *work from home*, dan terakhir bagi instansi pemerintah yang berada pada kabupaten/kota yang berkategori risiko tinggi maka jumlah pegawai yang melaksanakan *work from office* sebanyak 25% dan sisanya 75% melaksanakan *work from home*. Namun dalam pelaksanaannya beberapa perusahaan memiliki kebijakan tersendiri untuk menjalankan kebijakan *work from home* tersebut. Seperti ada yang menerapkannya dengan membagi menjadi dua tim yang secara bergantian bekerja di rumah dan di kantor serta bekerja dari rumah hanya

akan diperuntukkan bagi yang sakit dan baru melakukan perjalanan dari luar negeri.

Penerapan sistem *work from home* atau kerja dari rumah ini merupakan sebuah konsep kerja secara online yang mana dapat dilakukan dari rumah atau tempat lainnya secara *flexible* namun tetap di dalam pengawasan atasan perusahaan. Selain itu tujuan dari pemberlakuan *work from home* di masa pandemi adalah untuk memastikan semua pelayanan bisa tetap berjalan dengan baik, serta tugas pokok dan fungsi instansi tetap berjalan (Darmawan dan Atmojo, 2020). karena *work from home* sendiri bukan berarti bahwa para pegawainya libur atau bisa melalaikan pekerjaannya saat dirumah, akan tetapi pegawai dituntut untuk bisa lebih aktif memberikan pelayanan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dengan memanfaatkan teknologi informasi yang ada. Bahkan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab Aparatur Sipil Negara di tuntutan untuk bisa menggunakan aplikasi-aplikasi yang akan menunjang pelayanan agar tetap berjalan. Contohnya banyak Aparatur Sipil Negara yang memanfaatkan aplikasi *meeting online* baik untuk rapat maupun agar tetap dapat berkomunikasi dengan sesama rekan kerjanya. Beberapa aplikasinya seperti *whatsapp*, *telegram*, *zoom*, *google meet*, dan web resmi perusahaan.

Penelitian ini bertujuan sebagai sarana informasi dalam mengungkap terkait efektivitas *work from home* terhadap kinerja pegawai pada masa Covid-19. Penting untuk pegawai merasakan rasa kebebasan seperti kerja dari kantor walaupun mereka harus bekerja secara daring, dengan mengetahui bagaimana efektivitas penerapan kerja dari rumah. Pegawai dengan hasil kerja perlu diperhatikan apakah mengalami hambatan karena pegawai harus bisa

menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target pekerjaan yang telah ditentukan.

Dalam pelaksanaannya, kegiatan *work from home* memiliki tanggung jawab yang sama seperti saat melakukan *work from office*, karena dalam *work from home* tentu terdapat hambatan-hambatan yang mempengaruhi kinerja dari pegawai. Beberapa hambatan yang sering terjadi seperti berkurangnya hubungan sosial antar pegawai karena terlalu lama melakukan *work from home*, adanya kendala-kendala teknologi, menurunnya motivasi bekerja, juga gangguan-gangguan yang terjadi saat di rumah baik dari anak, hewan peliharaan atau keluarga pegawai seperti yang ditemukan pada kantor Imigrasi kelas I Khusus TPI Medan pada penelitian yang dilakukan oleh (Ashal, 2020).

Begitupun pada penelitian yang dilakukan oleh Purwanto (2020) dimana ditemukan kerugian dari penerapan *work from home* yaitu menurunnya motivasi pada guru yang mengajar, alasannya sendiri cukup beragam namun hal ini cukup memberikan dampak bagi kinerja guru selama *work from home* akibat pandemi Covid-19. Di sisi lain terdapat juga keuntungan dari *work from home* dimana waktu dan tempat bekerja menjadi lebih fleksibel, dan bisa menghemat biaya transportasi. Selain itu *work from home* dianggap sebagai aturan kerja yang cukup efektif untuk diterapkan di masa pandemi, tentunya selain karena bisa meminimalisir tingkat penyebaran kasus Covid-19 di kalangan guru dan murid, *work from home* juga membantu memastikan operasional pekerjaan tetap berjalan dengan baik.

Work from home menggantungkan pada sarana dan prasarana aplikasi media *online*. Hal ini masih menjadi sebuah tanda-tanya dan cukup membingungkan bagi sebagian pegawai yang masih harus menguasai cara

penggunaan aplikasi media *online*. Tidak semua pegawai sudah terbiasa dengan penggunaan aplikasi media *online*, namun setiap pegawai dituntut untuk mengerti akan pengerjaannya secara *online* yang mana hal ini cukup berdampak jika pegawai masih kesulitan dan tidak diberikan pengetahuan secara khusus. Kemudian, pegawai tidak memiliki jaringan internet yang bagus juga menjadi suatu hambatan dimana tak sedikit pegawai yang memiliki lokasi tempat tinggal yang akses jaringannya internetnya tidak stabil. Namun hal ini tidak menyurut semangat pegawai untuk terus bisa memberikan pelayanan dan menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin yang mereka bisa. Karena tentu saja, kinerja pegawai yang baik meskipun bekerja secara daring sangat mempengaruhi nilai perusahaan dengan memberikan perusahaan kemajuan bukannya gangguan.

Secara umum, yang harus dilakukan oleh perusahaan saat akan melakukan *work from home* yaitu: proses perencanaan, memantau pelaksanaan kerja melalui aplikasi, dan pengevaluasian hasil kerja. Hal ini dilakukan agar pegawai yang bekerja dapat terpantau dengan baik dan mengoptimalkan hasil kinerja pegawai terhadap perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2011) Kinerja sendiri merupakan sebuah output atau hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi atau instansi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing sebagai upaya mencapai tujuan dalam organisasi, secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Jufrizen, 2018). Pentingnya kinerja pegawai adalah agar perusahaan maupun pegawai itu sendiri dapat mengukur prestasi kerjanya berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan dengan kurun waktu tertentu. Dengan demikian, diharapkan pegawai mampu untuk terus meningkatkan

prestasinya selama bekerja. Jika prestasi kinerja pegawai baik maka hal ini mendorong perusahaan dalam mencapai target dan tujuannya.

Adanya *work from home* atau bekerja dari rumah tentu menjadi sangat berpengaruh pada kinerja dari Aparatur Sipil Negara, dimana yang dulunya pegawai bekerja di kantor dengan beragam fasilitas yang disediakan dan tentu dapat mendukung untuk bekerja secara optimal, kini harus bekerja di rumah dengan keterbatasan fasilitas bekerja tidak seperti saat berada di kantor. Meskipun bekerja menjadi lebih *fleksibel*, tetapi seorang ASN harus melaksanakan pekerjaannya agar tetap bisa melakukan pelayanan dengan baik dan optimal.

Angka kenaikan Covid-19 di Indonesia cukup melonjak sebelum diadakannya PPKM berskala di Indonesia, sehingga pemerintah akhirnya memutuskan untuk mengadakan PPKM dengan harapan agar dapat mengurangi dan menghentikan penyebaran virus Covid-19. Maluku Utara menjadi salah satu Provinsi yang terdampak pandemi Covid-19. Memasuki tahun 2021, pada bulan Maret adalah sekitar 30-40 penambahan kasus baru per tanggal 25 Maret 2021 di daerah Maluku dan Maluku Utara. Kemudian per 27 April 2021 peningkatan di Maluku Utara 0 pasien. Dengan begitu, sejatinya ini membuktikan bahwa dengan adanya PPKM micro sehingga di daerah Maluku Utara khususnya adalah daerah yang baik dan *work from home* yang dilakukan dapat dikatakan berhasil. Kemudian terjadi kenaikan pasien Covid-19 di bulan Mei adalah sebanyak 2 pasien khususnya di daerah Maluku Utara. Hal ini naik dari bulan sebelumnya yang mana adanya 2 pasien yang terjangkit Covid-19 dalam kurun waktu satu bulan (Detik, 2021).

Lonjakan terjadi pada bulan Juni dimana adanya 28 pasien yang terjangkit Covid-19 di Maluku Utara. Hal ini menjadikan bulan Juni sebagai bulan yang mengalami kenaikan 100% dari bulan-bulan sebelumnya. Pada Juli 2021, terjadi lonjakan yang sangat drastis dimana Maluku Utara mendapatkan 173 kasus pasien Covid-19, yang mana hal ini menjadi bulan dengan lonjakan tertinggi setelah bulan Juni. Pasca terjadi lonjakan, Maluku Utara mengalami penurunan tepatnya pada bulan Agustus hingga September 2021 sehingga menjadikan berhasilnya PPKM Mikro-level yang ada di Maluku Utara. Nilai penurunan menjadi 41 pasien baru di bulan Agustus yang terjangkit Covid-19 dan 2 pasien baru di Maluku Utara pada bulan September. Ini juga membuktikan bahwa penerapan dari salah satu kebijakan yaitu *work from home* pada masa PPKM berhasil dari bulan Juli hingga September sehingga terjadinya penurunan yang signifikan di Maluku Utara.

Kota Ternate sendiri merupakan salah kota yang berada dalam wilayah Provinsi Maluku Utara. Pada masa pandemi, pemerintah Kota Ternate juga menghimbau kepada seluruh instansi pemerintah untuk menerapkan sistem *work from home*. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Kepala Bagian Protokoler dan Komunikasi Pimpinan Setda Kota Ternate, Saiful Arsad dalam Redaksi Malut Satu (2020) bahwasanya perpanjangan *work from home* berdasarkan keputusan Menpan RB dan kebijakan Pemkot Ternate diperpanjang hingga 13 April 2020. Pemkot Ternate melakukan penyesuaian kerja terhadap aparatur sipil negara atau Aparatur Sipil Negara agar bekerja secara *work from home* untuk mengantisipasi penyebaran dari virus Covid-19 terkhusus dikalangan pegawai. Saiful Arsad dalam Redaksi Malut Satu (2020) juga menegaskan bahwa

pelayanan masih tetap berjalan hanya saja dilakukan dengan sistem *shif* dan sebagian pelayanan dilakukan dengan sistem *online*.

Disaat beberapa kantor menerapkan sistem *online* dan juga *work from home* dalam melakukan pelayanan dan menyelesaikan target pekerjaannya, hal ini menjadi tanda tanya bagi peneliti terkait dengan bagaimana dengan penerapan kebijakan *work from home* yang dilakukan pada salah satu instansi pemerintah yang ada di Kota Ternate yang bergerak dalam bidang *search and rescue*. Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Ternate merupakan kantor yang berada di bawah naungan SAR Indonesia. Kantor *Search and Rescue* yang selanjutnya disebut dengan Kantor SAR merupakan Unit Pelaksana Teknik di bidang *Search and Rescue* yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan SAR Nasional.

Adanya organisasi *Search and Rescue* di Kota Ternate Maluku Utara akan memberikan rasa aman dalam penerbangan dan pelayaran bagi masyarakat. Merujuk pada tugas dan fungsi dari SAR sendiri yang tercantum dalam PK.08 Tahun 2010 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kantor Search And Rescue yang mengharuskan ASN di Kantor SAR Ternate untuk selalu siaga dalam melakukan pelayanan. Namun sejak merebaknya kasus Covid-19 di Indonesia, Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Ternate juga ikut mendukung dan menerapkan kebijakan *work from home* dari pemerintah berdasarkan surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2020 Tentang Protokol Pelaksanaan Tugas Kedinasan di Rumah/Tempat Tinggal (*Work From Home*) Bagi Aparatur Sipil Negara Terkait Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerinah dimana ini merupakan tindak lanjut dari Surat Edaran Menteri

Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2020 Tentang Perubahan atas Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil 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.

Dalam pelaksanaannya, Salah satu pejabat struktural pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Ternate menyampaikan bahwa terdapat beberapa kendala yang terjadi selama penerapan sistem *work from home* pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Ternate. Sebagaimana fungsi dan tugas dari Kantor SAR sendiri yaitu untuk melakukan siaga SAR secara terus menerus selama 24 jam setiap hari juga melakukan kegiatan SAR lainnya yang mana dengan adanya *work from home* menjadi cukup menghambat dari beberapa aspek pelaksanaannya serta efektivitas kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Efektivitas *Work From Home* Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Ternate Selama Pandemi Covid-19”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan kebijakan *work from home* pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Ternate selama pandemi Covid-19?
2. Bagaimana efektivitas *work from home* terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Ternate selama pandemi Covid-19?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengungkap penerapan kebijakan *work from home* pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Ternate selama pandemi Covid-19.
2. Untuk mengungkap penerapan efektivitas *work from home* terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Ternate selama pandemi Covid-19.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik/Pendidikan
Sebagai bahan informasi dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya tentang bentuk penerapan kebijakan *work from home* dan efektivitasnya terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Ternate.
2. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai salah satu bahan untuk identifikasi dampak dari penerapan kebijakan *work from home* pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Ternate Ternate.
 - b. Sebagai bahan evaluasi untuk pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Ternate agar tetap bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya sebaik mungkin dalam kondisi apapun.