

Kebijakan *Work From Home* Era Covid-19: Kasus Kabupaten Badung

Work From Home Policy During Covid-19 Pandemic: A Case Study In Badung Regency

Made Agus Sugianto

Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Badung

ABSTRAK

Pandemi Covid-19 mendorong Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi RI mengeluarkan Surat Edaran Nomor 67 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 58 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Tatanan Normal Baru. Dalam sistem kerja baru ini ASN dapat bekerja di kantor maupun di rumah (*work from home*/WFH) berdasarkan kategori zonasi risiko kabupaten/kota. Dalam implementasinya, kebijakan WFH memiliki sisi positif dan sisi negatif. Sebagian ASN menilai WFH sebagai peluang untuk bekerja secara lebih fleksibel serta bisa lebih dekat dengan keluarga, namun disisi lain ASN justru semakin tidak produktif selama penerapan WFH. Hal ini terjadi karena tidak semua pegawai memiliki fasilitas penunjang yang memadai untuk melakukan WFH dan tidak semua pekerjaan dapat dikerjakan dari rumah. Supaya pelaksanaan WFH efektif, setiap ASN diwajibkan menyusun rencana kerja serta melaksanakan tugas kedinasan sesuai dengan sasaran dan target kinerja. Setiap ASN juga diharuskan membuat laporan hasil kerja secara berkala, yang ditujukan kepada pimpinan unit kerja.

Kata Kunci : Covid-19, *work from home* (WFH), Kabupaten Badung.

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic prompted the Ministry of State Civil Service Empowerment and Bureaucratic Reform of the Republic of Indonesia to issue Circular Letter Number 67 of 2020 concerning Amendments to the Circular of the Minister of PANRB Number 58 of 2020 concerning the Work System for State Civil Servants (ASN) in a New Normal Order. With this new work system, ASN can work in the office or at home (work from home / WFH) based on the district/city risk zoning category. In its implementation, the WFH policy has a positive side and a negative side. Some ASNs view WFH as an opportunity to work more flexibly and be closer to their families, but on the other hand, ASNs are increasingly unproductive during the implementation of WFH. This happens because not all employees have adequate supporting facilities to carry out WFH and not all work can be done from home. For the implementation of WFH to be effective, every ASN is required to prepare a work plan and carry out official duties following the targets and performance targets. Each ASN is also required to make regular reports on work results, which are addressed to the head of the work unit.

Keywords: Covid-19, *work from home* (WFH), Badung District

A. Pendahuluan

Secara global, sampai dengan pertengahan bulan Januari 2021, 89.048.345 orang sudah terkonfirmasi positif Covid-19, dan sebanyak 1.930.265 dilaporkan meninggal. Data ini hasil laporan dari 223 negara. Di Indonesia

sampai dengan tanggal 12 Januari 2021 dilaporkan 836.718 orang dinyatakan positif Covid-19, 688.739 orang diantaranya sembuh dan 24.343 orang meninggal (Satgas Covid-19, 2021).

Melihat begitu banyak korban meninggal akibat Covid-19, *World Health*

Organization (WHO), mendorong semua negara untuk menerapkan protokol kesehatan mulai dari cuci tangan, tidak berkumpul/melakukan pertemuan, menjaga jarak, membatasi keluar rumah bahkan dilakukan langkah isolasi mulai isolasi mandiri perorangan, komunitas, bahkan seluruh kota (mulai dari Pembatasan Sosial Berskala Besar/PSBB sampai *lock down*). Sebagai akibatnya banyak kantor baik pemerintah maupun swasta yang kemudian menerapkan skema bekerja dari rumah (*Working from Home/WFH*) (Mungkasa, 2020).

Di Indonesia, pemerintah terus berupaya mengambil langkah-langkah pencegahan penyebaran Covid-19. Terkait dengan hal tersebut, Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) RI pada tanggal 4 September 2020 mengeluarkan Surat Edaran Nomor 67 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 58 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru. Surat edaran ini mengatur mengenai sistem kerja ASN baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) dalam tatanan normal baru di masa pandemi COVID-19. Sistem kerja baru ASN tersebut dilakukan dengan mengatur kehadiran jumlah pegawai kerja di kantor (*work from office/WFO*) berdasarkan kategori zonasi risiko kabupaten/kota. Pengaturan sistem kerja baru bagi ASN ini dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dengan memperhatikan jumlah pegawai yang melaksanakan tugas kedinasan di kantor (WFO) maupun yang bekerja di rumah/tempat tinggal (*work from home/WFH*) berdasarkan data zonasi risiko dari Satuan Tugas Penanganan Covid-19. Seperti diketahui, kriteria wilayah berdasarkan risiko penyebaran Covid-19 terbagi menjadi empat yakni tidak terdampak, rendah, sedang, dan tinggi (Kemenpan RB RI, 2020).

Bagi instansi pemerintah yang berada pada zona kabupaten/kota berkategori tidak terdampak / tidak ada kasus, jumlah pegawai yang melaksanakan tugas kedinasan di kantor (WFO)

paling banyak 100 persen. Sementara untuk wilayah berkategori risiko rendah, jumlah ASN yang melaksanakan WFO paling banyak 75 persen. Untuk instansi pemerintah pada wilayah berkategori risiko sedang, jumlah ASN yang melakukan WFO paling banyak 50 persen. Sedangkan untuk yang berisiko tinggi, jumlah pegawai yang WFO paling banyak 25 persen. (Kemenpan RB RI, 2020).

Menindaklanjuti SE Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi, Bupati Badung menerbitkan Surat Edaran Nomor 183 tahun 2020 terkait kebijakan *work from home (WFH)* ASN. ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Badung akan mulai masuk kerja dengan tatanan kehidupan normal baru. Terkait hal tersebut, maka pengaturan sistem kerja baru bagi ASN memperhatikan jumlah pegawai yang melaksanakan tugas kedinasan di kantor (WFO) maupun yang bekerja di rumah/tempat tinggal (*work from home/WFH*) berdasarkan data zonasi risiko dari Satuan Tugas Penanganan Covid-19. Selain itu Pemkab akan memberlakukan pengecekan suhu tubuh sebelum ASN masuk ke lingkungan tempat kerjanya. Bagi ASN dengan suhu tubuh lebih dari 37,3 derajat Celcius maupun yang batuk dan pilek akan diminta untuk istirahat di rumah.

B. Kerangka Teori

Semenjak pandemi Covid-19, muncul istilah *Work From Home (WFH)* yang mana berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan. Rutinitas kerja yang biasanya di kantor atau perusahaan harus pindah ke rumah. Pada dasarnya, istilah WFH sudah dikenal sejak lama oleh para pekerja *freelance*. Sebenarnya sebelum pandemi sudah ada beberapa perusahaan yang melakukan kerja remote yang cara kerjanya hampir sama dengan WFH (Hartono & Ramadhani, 2020).

Konsep *Work From Home (WFH)* merupakan sebuah konsep dimana karyawan suatu perusahaan dapat mengerjakan pekerjaannya dari mana saja, kapan saja. Tetapi dengan adanya pandemi

ini memaksa semua perusahaan untuk menerapkan kebijakan WFH bagi hampir semua karyawannya (Habib Aulia, Ilham Maulana Yusuf, 2021). Beberapa teknologi yang dapat digunakan saat WFH adalah teknologi komunikasi pertemuan virtual misalnya Di era milenial seperti saat ini, terdapat banyak platform digital yang dapat dimanfaatkan sebagai penunjang keterlaksanaan kegiatan belajar mengajar secara daring seperti E-learning. Zoom. Google Meet. Edmodo. V-Class. Skype. Youtube Live. Webex, Whatsapp. dan banyak aplikasi lainnya. Hasil survei sebuah perusahaan konsultan analitik data menunjukkan bahwa aplikasi yang paling banyak dan paling sering digunakan sebagai platform belajar online ialah aplikasi zoom, aplikasi *chatting* serta fasilitas *video call* yang bahkan dapat dipergunakan lebih dari 1 orang lawan bicara memudahkan komunikasi perihal pekerjaan karena terkoneksi secara langsung. Penggunaan aplikasi Slack bagi perusahaan sangat bermanfaat, dimana slack menawarkan banyak fitur bergaya Internet Relay Chat (IRC). termasuk ruang obrolan (saluran) persisten yang diatur oleh topik, grup pribadi dan pesan langsung (Komalasari, 2020).

Bekerja dari rumah merupakan salah satu konsep bekerja dengan sistem teleworking. Konsep kerja teleworking pertama kali diungkapkan pada tahun 1970 (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020).

Sistem kerja jarak jauh memiliki berbagai istilah seperti *telecommuting*, *flexy work*, dan *telework*. Namun dari berbagai pengertian di beragam literatur, pengertian yang mudah dipahami dari istilah bekerja jarak jauh adalah versi dari Huuhtanen (1997), yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (pegawai, pekerja mandiri, pekerja rumahan) secara khusus, atau hanya waktu tertentu, pada lokasi jauh dari kantor, dan menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja (Mungkasa, 2020).

Bekerja dengan sistem telework mengizinkan pegawai bekerja dari rumah, dari kantor cabang terdekat dari rumah, tempat tinggal lainnya, dan menggunakan teknologi. Bekerja jarak jauh dimaksudkan sebagai cara bekerja yang dilaksanakan sebagian/seluruhnya di luar kantor konvensional menggunakan layanan IT (Ma'rifah, 2020).

Kebijakan WFH yang diterapkan kepada ASN merupakan salah satu kebijakan yang dibuat oleh pemerintah untuk mengurangi resiko penyebaran Covid-19. Namun dengan adanya kebijakan ini bukan berarti ASN libur memberikan pelayanan masyarakat, melainkan ASN tetap memberikan pelayanan dengan memanfaatkan TI (Habib Aulia, Ilham Maulana Yusuf, 2021).

Pengambilan kebijakan ini merupakan langkah strategis pemerintah dalam pencegahan penularan Covid-19 semakin meluas. Jika dilihat memang kebijakan WFH sudah bergulir di publik sejak tahun 2019, tetapi pada waktu itu banyak sekali pro dan kontra terhadap rencana kebijakan tersebut, sehingga kebijakan WFH belum bisa dilakukan sesuai dengan rencana. pada tahun 2020 merupakan momen yang tepat melaksanakan kebijakan WFH bagi ASN. Pelaksanaan kebijakan tersebut karena disebabkan Covid-19, sehingga banyak permasalahan yang muncul ketika kebijakan ini diimplementasikan kepada ASN (Ekasari, 2020).

Work From Home (WFH) sekarang ini menjadi dambaan banyak orang, apalagi untuk para generasi milenial saat ini tidak perlu bangun pagi kemudian mandi dan siap-siap berangkat ke kantor dengan menerjang kemacetan jalanan yang menyita banyak waktu. Cukup dengan menggunakan baju seadanya saja kemudian membuka laptop dari rumah dan bekerja (Setyowati, 2020). Presiden Indonesia dalam pidatonya mengintruksikan masyarakat Indonesia mengurangi kegiatan di luar rumah yang tidak penting. Termasuk menerapkan sistem kerja WFH dan sekolah

serta kuliah online. Ini merupakan langkah strategis yang diambil pemerintah untuk pencegahan pandemi di Indonesia saat ini. Kebijakan ini banyak menuai pro dan kontra terutama bagi para pekerja (Ahidin, Udin, 2020).

Work From Home bagi sebagian bidang pekerjaan memang belum bisa dilakukan, apalagi kesiapan lembaga pemerintah di daerah, belum tentu semua siap dengan sistem WFH ini. Rekomendasinya bagi para lembaga pemerintah di daerah bisa menggunakan beberapa aplikasi untuk menunjang aktivitas *Work From Home* agar hasilnya maksimal (Silman, 2014). Bekerja dari rumah atau *Work From Home* yang dilaksanakan saat ini merupakan tindak lanjut atas imbauan Presiden Joko Widodo pada konferensi pers di Istana Bogor Jawa Barat (15 Maret 2020). Presiden mengimbau agar dapat meminimalisasi penyebaran virus (Bendriyanti & Dewi, 2020).

Di dalam dunia pendidikan, adanya pandemi perlu dieksplorasi apakah teknologi digital telah diperkenalkan, diintegrasikan atau dimasukkan ke dalam kebijakan dan praktik pendidikan (Starkey, 2019). Termasuk kesiapan pengajar, infrastruktur Internet, tingkat akses ke laptop, alat online, sumber daya dan penilaian, dan tingkat integrasi ke dalam praktik pengajaran dan pembelajaran sehari-hari. Untuk beberapa orang, seperti para pemula (individu dengan pengalaman WFH yang terbatas), saat ini mungkin merupakan periode paling intens dari kehidupan profesional yang dapat menjadi langkah perubahan yang belum pernah terjadi sebelumnya. Secara tiba-tiba, terjadi perubahan di seluruh dunia yang berarti semua diminta untuk terlibat dengan kegiatan-learning dan aktivitas online agar dapat melaksanakan tugas berbasis WFH. Dengan penggunaan metode virtual, masalah teknis dipastikan dapat terjadi, tetapi hal tersebut tentunya dapat dikelola dengan baik ketika pengguna telah akrab dengan komunikasi virtual. Tantangan

utama dari platform WFH atau School From Home (SFH) terletak pada kesediaan pengguna untuk merangkul teknologi ini (Almarzooq, Z. I., Lopes, M., & Kochar, 2020).

C. Pembahasan

Pemerintah merupakan aktor utama yang harus menyesuaikan diri untuk dapat menyelesaikan berbagai masalah yang diakibatkan oleh penyebaran Covid-19. Salah satu upaya pemutusan penyebaran virus adalah penerapan protokol kesehatan di semua lembaga pemerintah (Mas'udi, W., & Astrina, 2020). Terkait dengan hal tersebut, Kemenpan RB mengeluarkan Surat Edaran Nomor 67 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 58 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru (Kemenpan RB RI, 2020). Menindaklanjuti surat edaran tersebut, Bupati Badung menerbitkan Surat Edaran Nomor 183 tahun 2020 tentang kebijakan *work from home (WFH)* ASN di Kabupaten Badung. Surat edaran ini mengubah wajah tatanan administrasi dan pola kerja di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Badung (Pembkab Badung, 2020).

Adanya kebijakan WFH bukan berarti ASN libur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, ASN tetap memberikan pelayanan dengan memanfaatkan teknologi informasi. Oleh karena itu, pengembangan proses layanan, administrasi dan koordinasi berbasis online terus diupayakan semaksimal mungkin pada instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah (Darmawan, E., Septian, D., & Pratama, 2017).

Untuk mewujudkan *physical distancing* yang optimal, Bupati Badung memimpin rapat melalui *teleconference* bersama seluruh camat yang ada di wilayah Kabupaten Badung dengan agenda pembahasan penanggulangan Covid-19. Demikian pula rapat dinas pada perangkat

daerah, juga dilaksanakan secara virtual. Untuk memperlancar proses administrasi selama masa WFH, Dinas Komunikasi dan Informatika mengimplementasikan Tanda Tangan Elektronik (TTE) berbasis aplikasi *mobile* yang tersertifikasi pada dokumen dinas. TTE mampu memverifikasi siapa pemilik tanda tangan elektronik sekaligus menjamin autentifikasi atau memastikan keutuhan dari dokumen elektronik yang ditandatangani (Pemkab Badung, 2020).

Terkait akses layanan publik, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Badung meluncurkan Layanan Perijinan *Online* (LAPERON). Laperon merupakan permohonan izin secara mandiri melalui sistem daring. Laperon selain memudahkan masyarakat memantau posisi berkas dan dapat mengunduh izin resmi secara daring, juga memudahkan petugas yang WFH memverifikasi berkas. Di sisi lain, untuk meningkatkan wawasan ASN, baik yang bekerja di kantor maupun yang WFH, Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Badung menggelar webinar nasional dengan tema Regulasi Baru di Era New Normal, webinar ini diikuti lebih dari seribu peserta yang berasal dari berbagai wilayah di Indonesia. Selain itu, Pemerintah Kabupaten Badung juga melakukan sosialisasi pencegahan Covid-19 menggunakan situs perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Badung (Balitbang Kab. Badung, 2020).

Terkait presensi, ASN yang bekerja dari rumah melakukan presensi secara berkala sesuai jam kerja yang berlaku di instansi masing-masing. Jika instansi memiliki presensi *online*, maka presensi dilakukan melalui aplikasi. Namun, jika ada instansi yang belum memiliki aplikasi presensi *online*, maka presensi dilakukan dengan memberitahukan kepada masing-masing pimpinan unit kerja melalui pesan elektronik seperti *short message service* (SMS), *Whatsapp*, *e-mail* dan pesan elektronik lainnya. Selanjutnya, untuk

memantau kinerja ASN yang bekerja dari rumah, sesuai Peraturan Bupati Badung Nomor 39 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Badung, setiap ASN diwajibkan menyusun rencana kerja serta melaksanakan tugas kedinasan sesuai dengan sasaran dan target kinerja yang diberikan oleh masing-masing pimpinan unit kerja. Setiap ASN juga diharuskan membuat laporan hasil kerja secara berkala, yang ditujukan kepada pimpinan unit kerja masing-masing (Bupati Badung, 2008).

Pemerintah Kabupaten Badung melakukan berbagai upaya agar ASN dapat bekerja dengan baik dengan tetap mengikuti protokol kesehatan sehingga kinerja masing-masing individu di akhir tahun dapat tercapai. Upaya tersebut meliputi:

- Memberikan pelatihan berbagai aplikasi-aplikasi secara virtual kepada ASN yang belum menguasai teknologi informasi dan para atasan harus mengevaluasi pelatihan secara berkala.
- Bagi ASN yang belum memahami pekerjaannya dengan baik maka pimpinan wajib memberikan berbagai ilmu berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Transfer ilmu ini juga disampaikan secara virtual dan evaluasi juga tetap dilakukan terhadap kegiatan ini.
- Setiap unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Badung perlu membuat rencana peningkatan kinerja ASN termasuk didalamnya peningkatan kompetensi ASN. Dengan peningkatan kompetensi ASN diharapkan dapat meningkatkan integritas dan komitmen.
- Memberikan sanksi tegas kepada ASN yang terlambat menyelesaikan tugas atau mengalami penurunan kualitas hasil pekerjaan. Bentuk ketegasan tersebut dapat dilakukan dengan menjadikan ketepatan penyelesaian setiap tugas menjadi salah satu poin penilaian kinerja ASN di akhir tahun.

Work From Home memiliki kelebihan bila dibandingkan dengan bekerja secara normal di kantor, beberapa kelebihan tersebut adalah:

a. Biaya operasional menurun

Melalui WFH, biaya operasional menurun, instansi dapat menghemat pengeluaran karena tidak perlu menyediakan komputer, tempat kerja, internet, listrik maupun atribut lainnya. ASN juga lebih hemat waktu maupun biaya karena tidak harus mengeluarkan biaya transportasi, dan yang paling penting adalah biaya psikologis saat harus mengejar waktu supaya tidak datang terlambat. (Ridlowi, 2020).

b. Lebih fleksibel

Dalam bekerja, *work from home* lebih fleksibel terutama saat bosan bekerja, bisa pindah dari meja kerja menuju ruang tamu, teras, taman, kamar atau ruangan lain di rumah yang nyaman untuk bekerja. Selain fleksibel masalah tempat bekerja, dalam hal waktu *work from home* juga fleksibel bisa disesuaikan. Yang terpenting saat bekerja dari rumah, karyawan bisa bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

c. Produktivitas meningkat

Statistik dari website emailanalytics.com menjelaskan bahwa 77% pekerja WFH produktifitas kerjanya meningkat. Hal ini terjadi karena tingkat stres bekerja semakin berkurang sehingga produktifitas kerja bertambah. Beberapa hal yang bisa menyebabkan stres seperti macet di jalan, mengejar absen/apel, lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat dihindari.

d. Kepuasan kerja meningkat

Tingkat stres yang menurun membuat kepuasan bekerja semakin meningkat. Ketika ASN mampu menyelesaikan pekerjaan lebih baik dan lebih cepat, tentu akan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga ASN loyal terhadap unit organisasi.

e. *Work life balance* meningkat

Work life balance adalah keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan sehari-

hari. Dengan bekerja dari rumah, karyawan bisa lebih dekat dengan keluarga dan lingkungan sekitar sehingga *life balance* terpenuhi. Keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan ini bisa tercapai saat dirinya memiliki produktifitas kerja yang baik sehingga bisa mengalokasikan waktu sesuai dengan porsinya masing-masing.

f. Terhindar dari gangguan lingkungan kerja

Seringkali terdapat teman kerja dalam satu kantor yang bersifat *toxic*, mengganggu atau sering membuat masalah. Orang-orang seperti ini sangat mengganggu dalam hal produktifitas kerja. Belum lagi gangguan lain yang ada di kantor yang banyak mempengaruhi *mood* bekerja dan produktifitas. Berbeda dengan ketika bekerja dari rumah yang suasananya lebih nyaman, tenang dan kondusif sehingga lebih fokus dalam bekerja

g. Lebih dekat dengan keluarga

Bekerja dari rumah secara langsung akan lebih dekat dengan keluarga, apalagi bagi yang memiliki anak kecil yang membutuhkan perhatian dari orang tua (Dewayani, 2020).

Selain memiliki kelebihan, bekerja dari rumah atau *work from home* juga memiliki kekurangan yang tidak didapatkan bila bekerja dilaksanakan secara normal di kantor. Kekurangan tersebut adalah:

a. Sulit melakukan monitoring terhadap ASN

Proses monitoring yang dilakukan oleh atasan langsung saat WFH lebih sulit daripada saat kerja di kantor. Dibutuhkan sistem dan proses komunikasi yang efektif oleh atasan langsung sehingga tidak hanya mampu mengetahui apa yang sesungguhnya dikerjakan bawahannya di rumah melainkan juga mendorongnya lebih produktif dan berkinerja (Ridlowi, 2020).

b. Banyak gangguan kerja

Tidak setiap pekerjaan yang dilakukan dari rumah dapat berjalan baik. Banyak sekali gangguan terutama dari anak dan keluarga,

belum lagi orang-orang di sekitar yang menganggap hanya di rumah menganggur saja padahal sebenarnya sedang kerja secara *remote*. Dalam survei, keluhan WFH yang paling banyak adalah ketidakmampuan memberi batasan saat bekerja.

c. Miskomunikasi

Komunikasi menjadi tantangan terbesar saat melakukan WFH. Untuk itu harus selalu *online* dan mudah dihubungi, sehingga saat ada diskusi atau koordinasi tidak ketinggalan info. Frekuensi komunikasi dilakukan sesering mungkin untuk menjaga komunikasi antar tim bisa berjalan baik dan tidak miskomunikasi.

d. Masalah keamanan data

Keamanan menjadi salah satu isu yang perlu diperhatikan ketika WFH. Data pekerjaan yang penting tidak disarankan untuk dikirim menggunakan jaringan biasa. Untuk proteksi keamanan lebih perlu menggunakan layanan keamanan dengan *Virtual Private Network (VPN)*. VPN memungkinkan membuat saluran aman dalam jaringan publik, sehingga tidak ada yang bisa mengaksesnya kecuali pengirim dan penerima saja.

e. Biaya operasional rumah meningkat

Semua biaya operasional bekerja otomatis pindah semuanya saat kerja dari rumah. Mulai dari listrik, internet dan makanan yang sebelumnya tanggung jawab kantor.

f. Tidak semua pekerjaan bisa dilakukan dari rumah.

Kekurangan WFH yang terakhir adalah tidak semua pekerjaan bisa dilakukan dari rumah (Dewayani, 2020).

g. Depresi

Bagi yang belum terbiasa melakukan WFH atau bekerja dari rumah, mengerjakan tugas kantor dari rumah memiliki tantangan tersendiri. Jika tak bisa beradaptasi, persoalan yang dihadapi berpotensi menimbulkan depresi. Sebuah laporan pada 2017 oleh Yayasan Eropa untuk Peningkatan Kondisi Kehidupan dan Pekerjaan menyebutkan, sebanyak 41% karyawan yang bekerja dari rumah

mengalami tingkat stres lebih tinggi dibandingkan mereka yang bekerja di kantor. Karyawan yang bekerja di kantor, sebesar 25% mengaku mengalami stress, Adapun stres psikologis dapat menyebabkan depresi (Dewi, 2020).

h. Kesiapan Instansi Pemerintah

Dibalik penyelenggaraan WFH yang telah berlangsung sejak Maret 2020 tersebut, tingkat kesiapan berbagai instansi pemerintah dalam aplikasinya belum merata di seluruh instansi. Ketidaktersebaran tersebut meliputi proses selama sistem kerja berlangsung, maupun sumber daya manusia atau ASN-nya. Selain itu, ASN juga mengalami kendala pada jaringan dan terkendala pada penguasaan teknologi. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan dan pengembangan dalam pemahaman kompetensi digital dalam rangka mempersiapkan penerapan WFH dalam jangka panjang (Samarah, 2020).

i. Laporan Fiktif

Masalah lain adalah para ASN membuat *forbidden-dealing*. *Video conference* tidak benar-benar dilakukan dan dibuatlah lampiran *screenshot* fiktif. Contoh lainnya, ASN melakukan *video conference* tetapi tidak dilakukan di rumahnya, atau dengan kata lain dilakukan di luar kota. (Sihombing, 2020).

j. Gangguan Akses Internet saat *video conference*

pelaksanaan *video conference* oleh instansi pemerintah memerlukan akses internet yang stabil. Jika akses internet tidak stabil, maka *video conference* justru malah menghambat kebijakan penerapan WFH itu sendiri (Sihombing, 2020).

k. Pelayanan Publik Semakin Menurun.

Skema piket guna menyalakan protokol pembatasan sosial yang dilakukan sejumlah instansi justru berdampak pada turunnya kualitas pelayanan. Hal ini terjadi lantaran instansi yang menerapkan piket kerap menutup loket administrasi atau penerimaan layanan sebelum berakhirnya

waktu operasional. Demikian pula efektivitas pelbagai sarana komunikasi milik instansi publik yang tidak digunakan maksimal. Sarana komunikasi yang beragam dan banyak ini mestinya dapat memudahkan masyarakat dalam mengurus kebutuhannya, agar tidak perlu hadir langsung ke kantor instansi terkait (Firmansyah, 2020).

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Tjahjo Kumolo mengemukakan bahwa dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di tahun 2020-2024 terdapat dua asas yang dikedepankan, yakni fokus dan prioritas. Sehingga, pandemi Covid-19 yang sedang melanda saat ini bukan merupakan alasan aparatur sipil negara (ASN) untuk tidak bekerja maksimal dalam melakukan reformasi birokrasi.

Dengan mengedepankan kedua asas tersebut, maka reformasi birokrasi dapat dilakukan secara fokus dengan menyentuh pada akar masalah yang ada dalam tata kelola pemerintahan. Berkaitan dengan hal tersebut, ada tiga hal yang penting untuk diperbaharui dalam pelaksanaan reformasi birokrasi kedepan. Pertama, reformasi birokrasi harus menekankan kepada hal-hal yang lebih bersifat implementatif dibandingkan dengan masalah-masalah formalitas. Sehingga strategi yang dilakukan fokus untuk menjawab permasalahan yang sebenarnya terjadi di lapangan (Kemenpan RB, 2020).

Kedua, program dan kegiatan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi didesain untuk diimplementasikan sampai dengan unit kerja dari kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah. Hal ini dilakukan agar terjadi suatu keterpaduan dari pemerintah pusat hingga ke unit terkecil di daerah. Dan ketiga, analisis dalam pelaksanaan reformasi birokrasi harus dilakukan secara lebih holistik, komprehensif, dan antisipatif. Dengan begitu, hasil analisis akan mendapatkan potret kemajuan, tantangan, serta permasalahan reformasi birokrasi yang benar-benar terjadi secara

lebih utuh. ASN perlu bergotong royong dalam penanganan pencegahan Covid-19, dan dalam pelaksanaan tatanan normal baru agar tetap dapat memberikan pelayanan yang cepat dengan birokrasi yang akuntabel, efektif, dan efisien (Kemenpan RB, 2020).

Di birokrasi pemerintahan, adanya pandemi menyebabkan terjadinya perubahan beberapa kondisi. Perubahan kondisi tersebut meliputi:

- Kondisi 1: Kita akan menyadari bahwa sebenarnya kehadiran kita tidak mutlak diperlukan di kantor, dan mesin pemindai sidik jari sudah tidak relevan lagi. Tunjangan kinerja yang selama ini didasarkan pada kehadiran sudah layak dikaji ulang. Beberapa instansi yang menerapkan WFH secara penuh telah berhasil menelurkan embrio berupa sistem pemantauan kinerja yang lebih efektif. Sistem ini akan terus dipakai dan disebarkan kepada instansi lain, dan mimpi reformasi birokrasi mengenai *merit system* yang ideal akan segera terwujud.
- Kondisi 2: Kita akan menyadari bahwa tidak perlu bertatap muka secara fisik untuk berkoordinasi. Teladan yang ditampakkan presiden dengan menggunakan *teleconference* koordinasi tingkat nasional dan internasional, dan euforia sesaat dari teman-teman ASN yang berlomba membagikan tangkapan layar hasil rapat virtual ke linimasa sudah cukup membuktikan bahwa kita bisa. Dampaknya tentu ke penghematan anggaran rapat dan perjalanan dinas dalam rangka koordinasi.
- Kondisi 3: Kita akan menyadari bahwa ASN yang diperlukan tidak sebanyak yang ada saat ini. Bagi yang terpaksa kerja dari rumah tetapi tidak ditagih kinerja apapun dari kantor, bisa jadi tugasnya memang tidak terlalu krusial bagi kantor. Selama ini, beberapa tugas di kantor pemerintahan memang masih belum dirancang baik. Keniscayaan

penerapan *merit system* pada kondisi 1 tentu akan dapat menyaring “benalu-benalu” birokrasi dan jika pemerintah tegas, pasca pandemi adalah saat yang tepat untuk bersih-bersih, misalnya dengan menggunakan skema *golden shakehand* (mengundurkan diri atau pensiun dini dengan imbalan sejumlah kompensasi yang dianggap pantas).

- Kondisi 4: Kita akan menyadari bahwa unit organisasi kita ternyata tidak terlalu penting. Ada atau tidaknya organisasi kita, negara tetap jalan, rakyat tetap dapat beraktifitas, dan apa yang kita lakukan selama ini ternyata hanya menghambur-hamburkan uang negara. Dalam kondisi darurat, yang pertama dipangkas adalah unit organisasi yang tidak perlu. Jika pemerintah melakukan pemangkasan sebuah unit organisasi, hal tersebut dilakukan karena unit tersebut memang sudah tidak dibutuhkan lagi. Bukankah langkah ini akan membentuk negara yang ideal dari sisi struktur organisasi yang ramping dan fungsional? (Permana, 2020).

Penerapan WFH di masa pandemi tidak hanya berlaku di Kabupaten Badung atau daerah lainnya di Indonesia. Beberapa negara Asia, Eropa dan Amerika Serikat juga melakukan WFH. Di Amerika Serikat, sepanjang Februari dan Mei 2020 lebih dari sepertiga angkatan kerja beralih ke pekerjaan jarak jauh (WFH), dan hingga akhir 2020 sekitar setengah dari pekerja Amerika bekerja dari rumah.

Pelaksanaan WFH juga berdampak pada banyaknya pekerja yang tidak mengambil cuti (Brynjolfsson et al., 2020). Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin besar proporsi yang menjadi pekerja jarak jauh, dan pekerja yang mempunyai anak usia sekolah cenderung memilih bekerja dari rumah. di Amerika Serikat, tidak terlihat perbedaan proporsi antara pekerja jarak jauh pemerintah maupun pegawai non-pemerintah. Pegawai pemerintah lokal terlihat tidak terlalu berminat bekerja dari rumah. Sementara pegawai non-pemerintah

yang bekerja di lembaga nirlaba lebih banyak yang tertarik bekerja di luar kantor dibanding pegawai perusahaan swasta (Mungkasa, 2020).

Penelitian di India tentang sentimen dan emosi orang-orang terhadap konsep bekerja dari rumah selama Covid-19 menunjukkan lebih dari 73% orang memiliki sentimen positif terhadap WFH, sementara hampir 27% orang memiliki persepsi negatif terhadap pengalaman WFH. Lebih dari 60% orang men-*tweet* dengan emosi kepercayaan, antisipasi, dan kegembiraan untuk budaya bekerja dari rumah. Pada sisi yang lain beberapa men-*tweet* dengan ketakutan, kesedihan, dan keinarahan. Dari hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa pengalaman bekerja dari rumah memiliki persepsi positif di seluruh dunia (Dubey & Tripathi, 2020).

Di Jerman, meskipun menjaga jarak sosial sangat efektif dalam mengurangi tingkat infeksi, hal ini juga membebankan biaya ekonomi yang besar pada perekonomian. Berbagai kebijakan diambil untuk mengaktifkan kembali ekonomi Jerman, sambil menerapkan WFH (Fadinger & Schymik, 2020).

Penelitian lain menunjukkan bahwa orang tua mengalami peningkatan tekanan untuk bekerja dari rumah, demi menjaga pekerjaan dan bisnis tetap berjalan, serta untuk mendukung, mendidik, dan menghibur anak-anaknya pada waktu bersamaan (Witt, Ordffiez, Martin, Vitiello, & Fegert, 2020)

Di Australia, perawatan kesehatan mental akut publik regional Australia dilakukan dengan konsultasi jarak jauh untuk membatasi paparan Covid-19 (Kavoor, Chakravarthy, & John, 2020). Sementara itu di Hong Kong HSBC Holdings Plc dan bank-bank lain memerintahkan para staf untuk kembali bekerja dari rumah seiring lonjakan kasus Covid-19 (Lestari, 2020).

Namun demikian, tidak semua negara menerapkan WFH untuk pekerja. Hasil penelitian Saltiel di Ghana menyimpulkan, hanya 6% pekerja yang dapat menjalankan pekerjaan mereka dari rumah. Demikian pula pekerja di Yunnan (Cina), hanya 23% yang bisa melakukan pekerjaan dari rumah (Saltiel, 2020).

D. Kesimpulan

- Pandemi Covid-19 memaksa pemerintah mengambil kebijakan WFH bagi ASN. Kebijakan ini berdampak terhadap perubahan sistem kerja ASN yang bersifat konvensional menjadi *online*. Penguasaan teknologi oleh seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan kunci keberhasilan dalam beradaptasi dengan perubahan tatanan hidup pada situasi pandemi Covid-19.
- Bekerja dari rumah, selain memiliki sisi positif (seperti biaya operasional menurun, lebih fleksibel, produktivitas meningkat, kepuasan kerja meningkat, *work life balance* meningkat), juga memiliki sisi negatif seperti: sulit melakukan monitoring terhadap ASN, banyak gangguan kerja, miskomunikasi, masalah keamanan data, biaya operasional rumah meningkat, dan tidak semua pekerjaan bisa dilakukan WFH.
- ASN di lingkungan Pemkab Badung yang WFH presensi secara online, atau melalui SMS, Whatsapp, email dan pesan elektronik lainnya. Untuk memantau kinerja, ASN diwajibkan menyusun rencana kerja serta melaksanakan tugas kedinasan sesuai sasaran dan target kinerja yang diberikan pimpinan unit kerja. ASN membuat laporan hasil kerja berkala, yang ditujukan ke pimpinan unit kerja.

E. Rekomendasi

- Banyaknya ASN yang tak produktif selama masa bekerja dari rumah atau WFH di masa pandemi, hal ini terjadi karena ASN tidak tahu bagaimana

melaksanakan tugas selama WFH. Terkait dengan hal tersebut, maka perlu dibuatkan panduan kerja bagi ASN yang melaksanakan WFH.

- Kebijakan WFH banyak menuai reaksi dari para ASN, baik reaksi positif maupun negatif. Hal ini dikarenakan tidak semua ASN memiliki fasilitas penunjang yang memadai dalam melakukan WFH dan tidak semua pekerjaan dapat dikerjakan dari rumah. Oleh karena itu, kebijakan WFH hanya diberikan kepada ASN yang memiliki fasilitas penunjang dan pekerjaannya memungkinkan untuk dikerjakan dari rumah.
- Unit organisasi instansi pemerintah mengalami banyak kendala dalam melaksanakan monitoring dan evaluasi kepada ASN selama penerapan WFH, karena itu semua unit organisasi pemerintah perlu memiliki presensi online, dan setiap ASN wajib menyusun rencana kerja serta melaksanakan tugas kedinasan sesuai sasaran dan target kinerja yang diberikan pimpinan.

Daftar Pustaka

Buku

- Darmawan, E., Septian, D., & Pratama, R. A. (2017) *Kebijakan Sektor Publik*. Tanjung Pinang: UMRAH Perss.
- Fadinger, H. and Schymik, J. (2020) 'The costs and benefits of home office during the Covid-19: Evidence from infections and an input-output model for Germany', *National Bureau of Economic Research*, (9), pp. 107–134.
- Mas'udi, W., & Astrina, A. R. (2020) 'Problematika Kebijakan Krisis COVID-19 di Indonesia'. Yogyakarta.
- Ridlowi (2020) 'WFH pada Instansi Pemerintah'. Kantor Regional I BKN, p. 3.
- Sulistio, E. B. (2017) 'Konsep Birokrasi'. Universitas Lampung, p. 4.
- Saltiel, F. (2020) 'Who can work from

home in developing countries?', *Covid Economics*, 7, pp. 104–118.

Yuniningsih, T. (2019) *Kajian Birokrasi*. Departemen Administrasi Publik Press FISIP-UDIP.

Jurnal

Ahidin, Udin, dkk. (2020). Covid-19 & Work From Home. In *Banten*.

Almarzooq, Z. I., Lopes, M., & Kochar, A. (2020). Virtual Learning During the COVID19 Pandemic: A Disruptive Technology in Graduate Medical Education. *Journal of the American College of Cardiology*, 75 (20), 2635–2638.

<https://doi.org/10.1016/j.jacc.2020.04>

Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the context of the Covid-19 crisis, *I2(9)*, 1–18.

<https://doi.org/10.3390/su12093662>

Dubey, A. D. and Tripathi, S. (2020) 'Analysing the Sentiments towards Work-From-Home Experience during COVID-19 Pandemic', *Journal of Innovation Management*, 8(1), pp. 13–19. doi:10.24840/2183-0606_008.

Habib Aulia, Ilham Maulana Yusuf, N. D. R. (2021). Dampak Kerja dari Rumah (WFH) terhadap Efektivitas Pegawai Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 3 (1). <https://stialan.ac.id/jurnal/index.php/JSDA/article/view/276/0>

Hartono, N. R., & Ramadhani, A. S. (2020). Tinjauan Yuridis Kebijakan WFH Berdasarkan UU Ketenagakerjaan. *Jurnal Supremasi*, 10(2), 12–22.

Komalasari, R. (2020). Manfaat Teknologi Informasi dan Komunikasi di Masa Pandemi Covid-19. *Tematik*, 7(1), 38 <https://doi.org/10.38204/tematik.v7i1>

Ma'rifah, D. (2020). Implementasi WFH: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif dan Produktivitas Pegawai. *Civil Service*, 14(2), 53–64.

Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan*:

The Indonesian Journal of Development Planning, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>

Setyowati, E. (2020). Work From Home, Produktivitas dan Kreativitas. In WFH "Produktivitas Kerja Selama di Rumah" (p.21). <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/19180/1/AntologiWFH>

Silman, J. (2014). WFH In *Primary Teacher Update* (Vol. 2014). <https://doi.org/10.12968/prtu.2014.1>.

Silvia Rahmi Ekasari. (2020). Teknologi dan Pandemi Mengubah Cara Orang Bekerja dari Rumah. (Pertama, p. 39). http://repo.iain-tulungagung.ac.id/19180/1/AntologiWFH_Version1.pdf

Starkey, L. (2019). A review of research exploring teacher preparation for the digital age. *Cambridge Journal of Education*, 50. Retrieved from <https://doi.org/10.1080/0305764X.2019.1625>

Dokumen

Balitbang Kab.Badung (2020) 'Pemkab Badung Gelar Webinar Bahas Regulasi Baru di Era New Normal'. Mangupura: Balitbang Kabupaten Badung, p. 1.

Badung, P. (2020) 'Mulai Tanggal 5 Juni, ASN Badung Mengikuti Tatanan Kenormalan Baru'. Mangupura: Pemerintah Kabupaten Badung, p.

Satgas Covid-19 (2021) 'Laporan data Covid-19'. Komite Penanganan Covid-19 dan Pemulihan Ekonomi Nasional

Website

Bendriyanti, R. P., & Dewi, C. (2020).

Membangun Leadership yang Kokoh di Masa WFH Pandemi Covid 19.

Prosiding Seminar Nasional Hardiknas, 33–36.

<http://proceedings.ideaspublishing.co.id/index.php/hardiknas/article/view/5>

Brynjolfsson, E., Horton, J. J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G., & TuYe, H. (2020). Covid-19 and Remote Work: an Early Look at Us Data. *Climate Change 2013 - The Physical Science Basis*, (June 220), 1–30.

- <https://github.com/johnjosephhorton/remote-work/>
- Darmawan, E., Septian, D., & Pratama, R. A. (2017). *Kebijakan Sektor Publik*. Tanjung Pinang: UMRAH Press.
- Dewayani, T. (2020). *Bekerja dari Rumah (WFH) dari Sudut Pandang Unit Kepatuhan Internal* (p. 3). p. 3. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13014/>
- Dewi, R. K. (2020). *Tantangan Bekerja dari Rumah, Jangan Sampai Depresi! Ini Cara Mencegahnya* (p. 4). p. 4. <https://www.kompas.com/tren/read/>
- Firmansyah. (2020). *Kualitas pelayanan publik memburuk sejak ASN kerja dari rumah*. <https://lokadata.id/artikel>
- Kavoor, A. R., Chakravarthy, K., & John, T. (2020). Remote consultations in the era of COVID-19 pandemic: Preliminary experience in a regional Australian public acute mental health care setting. *Asian Journal of Psychiatry*, 51(April), 102074. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.10>
- Lestari, R. (2020). *Kasus Covid-19 Melonjak, Perbankan Hong Kong Kembali WFH* (p. 1). p. 1. Retrieved from <https://kabar24.bisnis.com>
- Permana, D. (2020). *Virus Mengubah Birokrasi: Dari Kinerja Kehadiran Menjadi Kinerja Nyata* (p. 4). p. 4.
- Samarah, G. (2020). *Melihat Keberlanjutan Kebijakan WFH dalam Menunjang ASN di Era Digital* (p. 5). p. 5. Retrieved from <https://yoursay.suara.com/news/2020>
- Witt, A., Ordóñez, A., Martin, A., Vitiello, B., & Fegert, J. M. (2020). Child and adolescent mental health service provision and research during the Covid-19 pandemic. *Child and Adolescent Psychiatry and Mental Health*, 14(1), 8–11.

Perundang-undangan

- Kemenpan RB RI (2020) ‘Surat Edaran Nomor : 34 Tahun 2020’. Kementerian PAN RB RI.
- Bupati Badung (2008) ‘Peraturan Bupati Badung Nomor 39 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas Dinas Daerah di Lingkungan Pemkab Badung’.