

KEBIJAKAN *WORK FROM HOME* BAGI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI MASA PANDEMI COVID-19

(Studi Di Kecamatan Sukorambi Kabupaten Jember)

Muhammad Ilham, NIM 1710511028

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Prodi Ilmu Pemerintahan

ABSTRAK

COVID-19 yang tidak terbendung membuat segala sektor lumpuh bahkan di sector pemerintahan. Semua aktivitas maupun rutinitas baik yang di dalam ruangan maupun *outdoor* yang dilakukan seseorang diperketat dan terbatas hanya untuk mencegah penyebaran COVID-19 ini. Pada artikel ini membahas mengenai penerapan atau pengimplementasian kebijakan *Work From Home* (WFH) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Sukorambi Kabupaten Jember. COVID-19 bukan hanya berdampak pada sektor ekonomi dan sosial, bahkan sektor pemerintahan juga kena imbasnya dan memaksa pemerintah untuk memberikan solusi dengan membuat suatu kebijakan yang dapat mencegah dan melindungi ASN dari COVID-19. Salah satunya dengan diterapkannya kebijakan WFH yang dikeluarkan oleh MenpanRB. Berdasarkan hasil analisa pada pengimplementasian kebijakan ini di Kecamatan Sukorambi, kebijakan ini belum sepenuhnya optimal diterapkan di kecamatan sukorambi karena ada beberapa faktor yang menjadi kendala. Salah satunya tidak adanya Juklak dan Juknis sebagai acuan bekerja dari rumah sehingga ASN yang bekerja dari rumah dapat bekerja sesuai target dan tidak mengganggu pelayanan masyarakat.

Kata Kunci : Implementasi, Work From Home, ASN

ABSTRACT

The unstoppable COVID-19 has paralyzed all sectors even in the government sector. All activities and routines that a person does are limited only to prevent the spread of COVID-19. This article discusses the implementation or implementation of the Work From Home (WFH) policy for State Civil Apparatus (ASN) in Sukorambi District, Jember Regency. COVID-19 which

also has an impact on the government sector has forced the government to make a policy that can prevent and protect ASN from COVID-19. One of them is the implementation of the WFH policy issued by the MenpanRB. Based on the results of the analysis on the implementation of this policy in Sukorambi District, this policy has not been fully implemented optimally in Sukorambi District because there are several factors that become obstacles. One of them is the absence of guidelines and technical guidelines as a reference for working from home so that ASN who work from home can work according to targets and do not interfere with community services.

Keyword : *Implementation, Work From Home, ASN*

I. PENDAHULUAN

Tata kelola pemerinthan dapat berubah dan dipengaruhi oleh pesatnya perkembangan global, sains dan teknologi yang saat ini tidak dapat dipungkiri lagi. Sehingga perlu adanya penyesuaian diri dengan perkembangan yang terjadi. Birokrasi yang menjadi ciri khas organisasi pemerintah harus mampu mengikuti perkembangan zaman (Sartika, 2015). Birokrasi di Indonesia diharuskan bisa menghasilkan kebijakan-kebijakan yang bersifat adaptif dan inovatif atau dengan kata latinnya *dynamic governance* dengan cara menerapkan prinsip merit (Rusliandy; et al., 2019). Sehingga dalam keadaan apapun, pemerintah dituntut untuk tetap melaksanakan tugasnya agar roda pemerintahan terus berjalan.

Fenomena yang melanda dunia bahkan Indonesia yakni *Coronavirus*

Disease That Was Discovered in 2019 atau lebih dikenal dengan sebutan COVID-19 membuat segala sektor lumpuh akibat dampak yang dihasilkan dari COVID-19. Segala aktivitas maupun rutinitas yang dilakukan seseorang dibuat terbatas hanya untuk mencegah penyebaran COVID-19 ini. Penyebaran virus Corona yang semakin tidak terbendung membuat pemerintah Indonesia baik pusat bahkan daerah untuk mencari solusi alternative dan langkah preventif agar roda pemerintahan terus berjalan.

Dilansir dari Covid19.go.id bahwa jumlah positif corona di Indonesia mencapai angka 1.410.134 jiwa sedangkan angka kematian akibat virus ini mencapai angka 38.229 jiwa dan 1.231.454 jiwa yang dinyatakan sembuh dari virus ini. Melihat kondisi yang sudah sangat kritis dengan diterpa COVID-19 ini, pemerintah Indonesia

merespon dengan cepat permasalahan ini dengan mengeluarkan beberapa kebijakan nasional diantaranya memberlakukan bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH), Social Distancing dan Pembatasan Sosial berskala Besar (PSBB) (Atmojo, 2020).

Kementrian pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokasi membuat dan menerapkan kebijakan *Work From Home* atau Bekerja dari umah bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang termuat dalam Surat Edaran Nomor 19 Tahun 2020 sebagai penyesuaian sistem kerja ASN dalam upaya pencegahan penyebaran COVID-19 di lingkungan instansi pemerintahan. Kemudian masa berlakunya surat edaran Nomor 19 tahun 2020.

Work From Home atau WFH merupakan konsep kerja yang fleksibel dimana pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dari rumah. Jam kerja akan fleksibel bagi pegawai baik instasi pemerintah maupun swasta jika bekerja dari rumah.

Kebijakan *Work From Home* (WFH) bisa dikatakan suatu hal yang baru bagi aparatur sipil negara dan baru pertama kali diterapkan di Indonesia. Bahkan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan

Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil tidak ada pasal-pasal yang mengatur secara detail mengenai *Work From Home* (WFH).

Pertanggal 6 April 2020, Kabupaten Jember hanya terdapat 2 korban jiwa yang dinyatakan positif COVID-19, 15 pasien dalam pengawasan, 591 orang dalam pemantauan dan 4050 orang dalam resiko. Sehingga membuat pemerintah daerah Kabupaten Jember harus melaksanakan instruksi dari Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokasi mengenai WFH agar dapat mencegah dan menimalisir penyebaran COVID-19 di lingkungan instansi pemerintah.

Sejalan dengan hal di atas, pemerintah daerah pun seperti Kabupaten Jember juga mengeluarkan surat edaran untuk kecamatan agar menerapkan kebijakan *Work From Home* (WFH). Melalui Surat Edaran Bupati Nomor: 800 /1545/414/2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja ASN Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran COVID-19 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember. Penerapan WFH bagi ASN periode pertama yang dilaksanakan pada tanggal 1 April 2020 hingga tanggal 30 Juni 2020 belum berdampak baik bagi penurunan angka positif COVID-19. Sebaliknya, terdapat

lonjakan angka positif COVID-19 dimana terdapat 11 positif COVID-19, 79 pasien dalam pengawasan, 1133 orang dalam pemantauan, dan 23563 orang dalam resiko. Bahkan sampai saat ini (Juli 2021) angka positif COVID-19 di kabupaten Jember tidak terbendung. Ada 194 terkonfirmasi positif COVID-19 dan 57 jiwa meninggal yang tersebar di 31 Kecamatan (Jember, 2021).

Kecamatan Sukorambi menindak lanjuti dari Surat Edaran Bupati Jember mengenai perberlakuan WFH bagi aparatur sipil Negara di Kabupaten Jember. Sehingga dalam pelaksanaan kebijakan ini, setiap hari 50% dari para kepala seksi dan kepala sub bagian melaksanakan dan melaporkan kegiatannya masing-masing baik yang WFH maupun di kantor kecamatan.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Kecamatan Sukorambi

NO	KEPEGAWAIAN	JUMLAH
1.	Golongan IV	2 Orang
2.	Golongan III	8 Orang
3.	Golongan II	5 Orang
4.	Golongan I	2 Orang
5.	Tenaga Kontrak	12 Orang
6.	Eselon III-a	1 Orang
7.	Eselon III-b	1 Orang
8.	Eselon IV-a	3 Orang
9.	Eselon IV-b	2 Orang

Sumber : Kecamatan Sukorambi Kabupaten Jember

Pelaksanakan kebijakan WFH yang diterapkan di Kecamatan Sukorambi Kabupaten Jember tentunya juga memiliki tanggung jawab dan kewajiban yang sama dengan bekerja di kantor kecamatan. Hanya saja bedanya adalah tempat dimana pegawai bekerja dari rumahnya. Kemudian dalam penerapannya ternyata dihadapkan beberapa tantangan dan kendala seperti infrastruktur teknologi, kualitas aparatur, keterbatasan regulasi dan lain sebagainya. Sehingga WFH ini hanya akan berjalan pada level manajemen saja.

Suatu perbedaan yang sangat terlihat terjadi pada segi pelayanan Publik. Ketidak maksimalan dari pelayanan public dikarenakan sistem yang digunakan belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan pelayanan online (Krisyohana, 2020). Beberapa permasalahan yang ada dapat menunjukkan bahwa kebijakan WFH belum sepenuhnya siap diterapkan pada Aparatur Sipil Negara. Hal ini ditandai dengan banyaknya keluhan dari permasalahan yang dialami oleh ASN itu sendiri maupun instansi pemerintah. Bahkan masyarakatpun juga mengeluhkan perubahan yang terjadi akibat penerapan WFH. Mulai dari pelayanan Adminduk yang prosesnya semakin lama serta ketidakpahaman

masyarakat desa dengan berbagai pelayanan yang bersifat online.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan kebijakan *Work From Home* (WFH) Bagi Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Sukorambi Kabupaten Jember.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mencari jawaban atau permasalahan yang ada sehingga diperoleh gambaran jelas akan hal tersebut. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana “Kebijakan *Work From Home* (WFH) Bagi Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Sukorambi Kabupaten Jember”.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kualitatif. Naskah wawancara, dokumen pribadi, catatan lapangan, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya merupakan data yang dibutuhkan untuk penelitian ini.

Tujuan dari penelitian kualitatif ini adalah ingin menggambarkan realita ataupun kenyataan sebenarnya di lapangan secara mendalam, terperinci, jelas dan tuntas. Maka

dari itu penggunaan pendekatan kualitatif dalam penelitian ini dengan cara mencocokkan antara kenyataan empirik di lapangan dengan teori yang dipakai dengan menggunakan pendekatan diskriptif.

Lokasi Penelitian

Adapun objek/lokasi penelitian ini adalah Kecamatan Sukorambi Kabupaten Jember Jawa Timur.

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya melalui hasil wawancara dengan beberapa sumber lalu diamati dan diobservasi.

Sedangkan data sekunder didapatkan dari buku-buku dan materi tertulis yang relevan seperti berita dengan tujuan penelitian. Data sekunder dapat disebut juga sebagai data yang diperoleh dari sumber kedua melalui dokumentasi.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil observasi maupun wawancara oleh narasumber/informan pada objek/lokasi penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan secara tidak langsung mengenai objek penelitian. Data sekunder juga bisa dikatakan sebagai data pendukung yang bersumber dari literatur maupun dokumen-dokumen terkait dengan objek/lokasi penelitian.

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Sebuah pengamatan yang dilakukan secara langsung dengan melihat situasi dan keadaan di Kantor Kecamatan Sukorambi.

2. Wawancara

Suatu bentuk komunikasi verbal yang bertujuan untuk memperoleh informasi. Beberapa responden di lapangan yaitu Camat Sukorambi, Skeretaris Camat, ASN Kecamatan Sukorambi yang menjadi objek implementasi kebijakan WFH dan Masyarakat Sukorambi yang menjadi Objek Pelayanan Kecamatan.

3. Dokumentasi/Studi Pustaka.

Dokumentasi yang dimaksud yaitu mempelajari dokumen, peraturan, laporan yang terkait dengan penelitian seperti Surat Edaran MenpanRB dan Surat Edaran Bupati Jember.

III. PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan teori Merilee S. Grindle yang mana keberhasilan

suatu implementasi kebijakan dapat dilihat dari prosesnya dan apakah tujuan kebijakannya sudah tercapai.

Dalam teori Grindle tingkat keberhasilan implementasi kebijakan terdiri dari *Content Of Policy* atau isi kebijakan (Kepentingan yang mempengaruhi, manfaat yang dihasilkan, derajat perubahan yang diinginkan, pelaksana program, dan sumber daya yang digunakan) serta *Context Of Policy* atau konteks kebijakan (Kekuasaan, kepentingan dan strategi actor yang terlibat, karakteristik lembaga dan tingkat kepatuhan).

Isi Kebijakan (Content Of Policy)

1. Kepentingan yang Mempengaruhi

Kepentingan yang mempengaruhi dalam pelaksanaan Kebijakan *Work From Home* (WFH) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di masa pandemi COVID-19 di Kecamatan Sukorambi Kabupaten Jember yaitu pelaksanaan kebijakan *Work From Home* (WFH) ataupun bekerja dari rumah bagi ASN di Kecamatan Sukorambi yang dilaksanakan oleh Sekretariat Kecamatan Sukorambi yang didasari oleh Surat Edaran MenpanRB No. 19 Tahun 2020 tentang penyesuaian sistem kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran COVID-19 di Lingkungan

Instansi Pemerintah dan Surat Edaran Bupati Jember Nomor: 800 /1545/414/2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja ASN Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran COVID-19 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember.

Hasil penelitian yang temukan peneliti terkait implementasi kebijakan WFH di Kecamatan Sukorambi ini belum berjalan secara maksimal karena beberapa ASN beranggapan bekerja dari rumah dapat mengurangi beban kerja dan tidak ada target kerja yang harus dilakukan ASN. Hal ini disebabkan tidak adanya petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknik dari surat edaran tersebut bagi ASN yang bekerja dari rumahnya.

2. Jenis Manfaat yang Diperoleh

Penerapan kebijakan bekerja dari rumah bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor Kecamatan Sukorambi memberikan dampak manfaat yang baik dalam pencegahan dan perlindungan ASN dari penyebaran COVID-19 di lingkungan kantor.

Gambar 4.4
Peta Sebaran COVID-19 di
Kabupaten Jember



(Sumber : www.jemberkab.com)

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa angka sebaran COVID-19 di Kabupaten Jember sejak pertama Kebijakan WFH diterapkan, di Kecamatan Sukorambi hanya ada 12 ODP, 3 ODR (1 April). 1 Positif, 17 ODP, 212 ODR (30 April). Lalu pada periode kedua kebijakan ini diterapkan atau bulan Mei dimana Kecamatan Sukorambi 1 Positif, 17 ODP, 212 ODR (1 Mei). 1 Positif, 18 ODP, 377 ODR (30 Mei) dan diperkuat oleh pernyataan Camat Sukorambi yang mengatakan bahwa tidak ada satupun ASN di Kecamatan Sukorambi terpapar COVID-19 selama ini.

Selain itu, penerapan kebijakan ini dapat memberikan pelajaran kepada ASN di Kecamatan Sukorambi untuk bekerja mengikuti zaman dengan metode *Mobile Working* dengan memanfaatkan teknologi informasi.

3. Derajat Perubahan yang Diinginkan

Pada indikator ini, peneliti berupaya mengetahui apa saja derajat perubahan yang diinginkan oleh implementator. Kebijakan *Work From Home* (WFH) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di masa pandemic COVID-19 di Kecamatan Sukorambi menginginkan dapat menimalisir dan mencegah penyebaran COVID-19

bagi ASN di lingkungan instansi pemerintahan dan roda pemerintahan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Namun dalam hasil wawancara dengan kelompok sasaran yaitu ASN dan masyarakat yang menjadi objek pelayanan serta hasil observasi di lapangan didapatkan bahwa dengan diterapkannya bekerja dari rumah, bagian pelayanan publik mengalami kemerosotan dari melayani masyarakat.

Hal ini disebabkan keputusan Camat Sukorambi dan Sekretaris Kecamatan Sukorambi yang mengikut-sertakan ASN di bagian pelayan untuk menerapkan bekerja dari rumah secara bergantian sehingga dengan berkurangnya SDM di bagian pelayanan membuat ASN yang mendapatkan *shift* kerja di kantor merasa kewalahan dalam melayani masyarakat membuat berbagai adminduk seperti KTP, Kartu Keluarga, peng-*entri*-an pindah domisili dan lain sebagainya.

Sedangkan ASN bagian pelayanan yang mendapatkan *shift* bekerja dari rumah hanya bisa bekerja dalam pembuatan revisi KTP, Revisi Kartu Keluarga dan Revisi Akte kelahiran. Hal ini membuat masyarakat terganggu dengan pelayan yang diberikan karena proses pelayanan memakan waktu yang lebih lama dari pada sebelum WFH diterapkan.

Seperti contohnya masyarakat yang akan revisi KTP dimana persyaratannya dikumpulkan di bagian pelayanan dan akan dikirim datanya oleh ASN yang bekerja di kantor kepada ASN yang sedang bekerja dari rumah sehingga memakan waktu yang lebih lama. Berdasarkan wawancara kepada masyarakat, hal tersebut bisa memakan waktu kurang lebih 4 (empat) minggu untuk selesai.

Selain itu, perubahan yang diinginkan bukan hanya berpatorkan pada pencegahan penyebaran COVID-19 di lingkungan kantor Kecamatan Sukorambi, namun juga berkeinginan untuk mengubah pola pikir Aparatur Sipil Negara (ASN) di kecamatan Sukorambi dengan budaya kerja yang mengikuti zaman seperti *Mobile Working* atau pekerjaan yang sudah beralih kearah teknologi sehingga para ASN bisa bekerja dari mana saja menggunakan *Handphone* atau teknologi lainnya

4. Letak Pengambilan Keputusan

Berdasarkan hasil observasi peneliti, kebijakan *Work From Home* (WFH) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Sukorambi Kabupaten Jember, kebijakan ini hanya berdasarkan peraturan-peraturan yang dibuat oleh pemerintah di atasnya yaitu Surat Edaran MenpanRB Surat Edaran Nomor 19 Tahun 2020 dan Surat Edaran

Bupati Nomor: 800 /1545/414/2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja ASN Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran COVID-19 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember.

Hal ini dibuktikan dengan hasil temuan observasi peneliti pada surat disposisi pada tanggal 13 April 2020 sebagai berikut;

Gambar 4.3
Dokumentasi Lembar Disposisi

LEMBAR DISPOSISI	
Surat dari : Bupati Jember	Diterima tanggal : 13-4-2020
Tanggal surat : 6-4-2020	Nomor Agenda : 80
Nomor Surat : 800/414/2020	Diteruskan :
Penyesuaian Sistem Kerja ASN dan upaya pencegahan penyebaran COVID-19.	1. 2. 3.
ISI DISPOSISI	
- Atas perintah Bupati Jember	
- Untuk ditindaklanjuti	
13/04/2020	

5. Pelaksana Program

Pelaksana program merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam melaksanakan suatu kebijakan karena pelaksana program ini bisa dikatakan penggerak ataupun implementator yang menentukan keberhasilan yang telah ditetapkan pada awal pembuatan kebijakan. Pelaksana kegiatan harus didukung dengan adanya pelaksana yang kompeten dan kapabel demi keberhasilan suatu kebijakan.

Surat Edaran MenpanRB pada point penutup nomor 1 mengatur mengenai para pimpinan instansi pemerintah bertanggung jawab dalam pelaksanaan dan pengawasan

penerapan kebijakan WFH bagi ASN. Dimana dalam hal ini di Kecamatan Sukorambi yang menjadi pelaksana dan pengawas pelaksanaan WFH adalah Camat dan Sekretaris Kecamatan Sukorambi.

Berdasarkan hasil temuan peneliti di lapangan ditemukan bahwa pelaksana kebijakan mengalami kebingungan dalam mengatur jadwal WFH bagi ASN Kecamatan Sukorambi. Hal ini disebabkan tidak adanya petunjuk pelaksanaan dari atas (Pemerintah Pusat dan pemerintah daerah) yang mengatur pembagian jadwal sehingga Camat dan Sekretaris Kecamatan Sukorambi mengatur jadwal dengan caranya sendiri.

Sedangkan pada segi pengawasan dilakukan dengan cara ASN yang bekerja dari rumah wajib menyalakan *Handphonenya* selama jam kerja. Camat dan Sekretaris Kecamatan Sukorambi tidak memiliki strategi pengawasan yang efektif yang dapat mengawasi ASN yang bekerja dari rumah bisa bekerja sesuai aturan dan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga dengan cara tersebut hanya berjalan pada segi kordinasi. Akibatnya banyak ASN yang bekerja dari rumahnya tidak mematuhi aturan kerja seperti menggunakan seragam dinas, jam kerja lebih cepat dan lain sebagainya.

6. Sumber Daya yang Digunakan

Salah satu *faktor* untuk tercapainya keberhasilan dalam sebuah kebijakan yaitu Sumberdaya yang digunakan. Sumber daya ini memiliki peranan yang sangat penting dalam mengimplementasikan sebuah kebijakan sehingga ketidakjelasan dan ketidakkonsistennya sumberdaya ini akan menghambat keberhasilan dari sebuah implementasi kebijakan. Sebaliknya, Sumberdaya yang baik juga akan memberikan dampak yang positif terhadap sebuah kebijakannya.

Sumber daya manusia yang digunakan dalam penerapan WFH di Kecamatan Sukorambi terdapat pelaksana dan pengawas kebijakan yaitu Camat dan Sekretaris Kecamatan dan kelompok sasaran kebijakan yang terdiri dari seluruh ASN di Kecamatan Sukorambi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa sumber daya manusia yang ada dalam kebijakan ini di Kecamatan Sukorambi sudah berjalan sesuai tugas dan fungsinya. Hanya saja pada sumber daya sarana dan prasarana terdapat kendala yang menghambat kinerja para ASN yang bekerja dari rumah. ketidakterseiaannya computer atau laptop pada beberapa ASN dapat menyebabkan penundaan penugasan yang dilakukan ASN. Selain itu, keterbatasan

jaringan di rumah ASN membuat kinerja terhambat saat melakukan peng-input-an data dan mengikuti rapat melalui *zoom meeting*.

Konteks Kebijakan (*Context Of Policy*)

1. Kekuasaan, Kepentingan dan Strategi Aktor yang Terlibat

Pada indikator ini, implementasi kebijakan WFH bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Sukorambi seperti yang sudah dijelaskan bahwa Pihak Kecamatan hanya sebagai implementator dan fasilitator dari Surat Edaran Bupati Jember Nomor: 800 /1545/414/2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja ASN Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran COVID-19 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti didapatkan bahwa dalam pelaksanaan kebijakan ini Kecamatan Sukorambi hanya menggunakan strategi ASN yang bekerja dari rumah wajib menyalakan *handphone* selama jam kerja. Hal ini hanya berjalan pada segi kordinasi saja dan peneliti mengatakan strategi ini tidak efektif digunakan untuk mengawasi ASN yang bekerja dari rumah dan bekerja secara efektif dengan menyelesaikan semua target

kerja yang harus diselesaikan. Akibatnya, pelayanan kepada masyarakat terganggu.

Dalam *Context Of Policy* atau konteks kebijakan dalam teori Grindle dikatakan bahwa sebuah kebijakan harus memiliki skala yang jelas dan terukur. Namun pemerintah dalam keadaan krisis, kebijakan tersebut secara administratif menjadi tidak terukur, tidak terurai dan tidak terjabarkan secara baik sampai kapan kebijakan ini akan berlangsung dan apakah sebuah pekerjaan yang dilakukan ASN yang memiliki jadwal bekerja di rumah dapat dilakukan dengan sempurna, lalu bagaimana pembagian jadwal ASN yang bekerja dari rumah sehingga pelayanan masyarakat tidak terganggu dan lain sebagainya.

2. Karakteristik Dari Lembaga Dan Rezim yang Berkuasa

Pelaksanaan *Work From Home* (WFH) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Sukorambi, terkait implementasinya tidak ada stakeholder lain yang berkaitan dalam pelaksanaan kebijakannya ini. Hanya pihak kecamatan saja yang menjadi implementator dari kebijakan ini. Pada point ini, peneliti meneliti mengenai bagaimanapun peran Kecamatan Sukorambi selaku implementator, dan bagaimana kinerja sekretaris kecamatan selaku pelaksana dari kebijakan ini dan

bagaimana penilaian kelompok sasaran yang tidak lain ASN itu sendiri terhadap sikap pelaksana.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa petunjuk atau instruksi Camat berpengaruh terhadap jalannya kebijakan ini. Camat di sini memiliki peran untuk memfasilitasi dan mengatur dan mengawasi jalannya *Work From Home* (WFH) di Kecamatan Sukorambi. Namun kecamatan memiliki keterbatasan yaitu pada segi pengawasan. Kecamatan belum mampu mengawasi ketika ASN bekerja dari rumah masing-masing.

Pengawasan yang dilakukan oleh Camat Sukorambi dan Sekretaris Camat hanya berpatokan pada penugasan dan menginstruksikan menyalakan handphone selama bekerja dari rumah. tanpa ada pengawasan yang intens.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dalam indikator ini, peneliti menyimpulkan secara keseluruhan bahwa konteks kebijakan pada indikator karakteristik dari lembaga atau rezim yang berkuasa dalam mengimplementasikan kebijakan *Work From Home* (WFH) bagi ASN di kecamatan Sukorambi belum cukup baik. Dimana kurangnya pengawasan terhadap ASN yang bekerja dari rumah membuat kelompok sasaran dari kebijakan

ini yaitu ASN kurang disiplin dalam melaksanakan *Work From Home*(WFH).

Kunci keberhasilan implementasi kebijakan bukan hanya tergantung pada aspek konten dan konteks kebijakan tetapi dalam situasi krisis tergantung pada implemetor. Konteks pemerintahan kecamatan maka posisi aktor camat sangat menentukan. Camat dapat menciptakan juklak dan juknis yang memungkinkan ASN bekerja dan masyarakat terlayani.

3. Tingkat Kepatuhan dan Adanya Respon Para Pelaksana

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa tingkat kepatuhan kelompok sasaran yaitu ASN Kecamatan Sukorambi sudah cukup baik.

Hal ini senada dengan hasil observasi peneliti yang menemukan bukti absensi daftar hadir para Aparatur Sipil Negara (ASN) baik yang sedang melaksanakan *Work From Home* (WFH) maupun *Work From Office* (WFO). Kepatahuan dari kelompok sasaran yaitu ASN di kecamatan Sukorambi, ini menandakan bahwa pihak Kecamatan Sukorambi benar-benar melakukan kebijakan tersebut untuk dapat mencegah dan menimalisir penyebaran COVID-19 di lingkungan instansi pemerintahan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dapat dikatakan bahwa pembagian jadwal bekerja dari rumah sudah sesuai dengan instruksi atau Surat Edaran yang dikeluarkan oleh Bupati Jember yaitu 50% bekerja dari rumah dan 50% di kantor kecuali Camat dan Sekretaris Kecamatan yang tidak diperkenankan untuk bekerja dari rumah. observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa pembagian pegawai yang bekerja dari rumah sebanyak 10 (Sepuluh) ASN dan 9 (Sembilan) ASN tetap bekerja di kantor.

Partisipasi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kecamatan Sukorambi cukup baik dalam melaksanakan kebijakan *Work From Home* (WFH) atau bekerja dari rumah. hal ini bertanda bahwa kepedulian ASN terhadap pencegahan dan menimalisir penyebaran COVID-19 di lingkungan kecamatan Sukorambi benar adanya. Secara keseluruhan pada tingkat kepatuhan dan adanya respon dari pelaksana kebijakan ini sudah cukup baik.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kebijakan *Work From Home* (WFH) bisa dikatakan suatu hal yang baru bagi aparatur sipil negara dan baru pertama kali diterapkan di Indonesia. Bahkan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang

Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil tidak ada pasal-pasal yang mengatur secara detail mengenai WFH.

Temuan peneliti dalam implementasi kebijakan ini dari segi *Content Of Policy* atau isi kebijakan WFH di Kecamatan Sukorambi masih belum teruraikan secara jelas dan baik sehingga membuat Camat Sukorambi hanya mengira-ngira saja dalam melaksanakan kebijakan ini baik pada indikator pelaksana program, sumberdaya yang digunakan, derajat perubahan yang ingin dicapai dan lainnya sebagainya.

Sedangkan hasil temuan peneliti dilihat dari *Context Of Policy* ataupun konteks kebijakan dari WFH di Kecamatan Sukorambi, tidak ada skala yang terukur yang jelas dari pelaksanaan kebijakan ini sampai kapan kebijakan ini akan dilaksanakan dan efektifkan atau sempurnakan tugas-tugas kantor jika dikerjakan di rumah. Mengingat kecamatan adalah salah satu OPD yang setiap harinya langsung berhadapan dengan masyarakat yang ingin mengurus administrasi kependudukan. Implementasi kebijakan tidak hanya tergantung pada konten saja yang pada kenyataannya tidak terurai hingga tingkat operasional. Tetapi keberhasilan

implementasi kebijakan tergantung pada kemampuan pemerintah kecamatan dalam menguraikan juklak dan juknis dari target kerja apabila dilaksanakan di rumah.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat disampaikan sesuai implementasi Kebijakan *Work From Home* (WFH) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di masa pandemic COVID-19 di Kecamatan Sukorambi yaitu meskipun kebijakan *Work From Home* (WFH) ini bersifat kebijakan yang dibuat secara mendadak dalam situasi darurat dan ketidakpastian, membutuhkan sebuah deskresi atau kebebasan dalam mengambil keputusan sendiri dalam setiap situasi yang dihadapi apalagi dalam situasi pandemic COVID-19 dari pemerintah kecamatan. Hal yang penting pemerintah kecamatan harus tetap berorientasi pada target kerja yang ingin dicapai.

Pemerintah kecamatan perlu pula untuk menciptakan target kerja yang mudah dicapai tanpa melalaikan visi dan misi yang dicapai. Koordinasi dengan pemerintah desa dan pemerintah daerah/kabupaten hendaknya tetap harus digalang sehingga kinerja kecamatan terus terjaga.

Sehingga Camat Sukorambi atau Sekretaris Camat yang sebagai pelaksana

dari kebijakan ini harus membuat peraturan yang khusus atau mekanisme bekerja dari rumah atau hal hal yang harus dipatuhi, ditaati dan tidak boleh dilanggar saat bekerja dari rumah dan bisa membuat ASN yang bekerja dari rumah dapat kepastian dan tetap ada target kerja yang terstruktur dan terukur.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwi Praptanaa, S. R. (2020). Analysis Of The Effectiveness Of The Implementation Of *Work From Home* (Wfh) .
- Agustino, Leo. (2016). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Ashal, R. A. (2020). Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Tpi Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* , 223-242.
- Atmojo, A. H. (2020). Covid-19 Dalam Perspektif Governance. *Samudra Biru* .
- Atmojo, E. D. (2020). Kebijakan *Work From Home* Bagi Aparatur Sipil Negara Di. *Thejournalish: Social And Government* .
- Covid-19, K. W. (2020). Kebijakan *Work From Home* Bagi Aparatur Sipil Negara Di Masa Pandemi Covid-19 . *Thejournalish: Social And Government* .
- Darmawan, E. (2020). Kebijakan *Work From Home* Bagi Aparatur Sipil Negara Di Masa Pandemi Covid-19. *Thejournalish: Social And Government* .
- Dian Fitriani Afifah, N. Y. (2016). Analisiskebijakan Pemerintah Tentang Pencegahan Dan Penanganan korban Perdagangan (Trafficking) Perempuan Dan Anak Di Kabupaten Cianjur. *Jurnal Ilmu Pemerintahan* , 336.
- Fitria, N. J. (2020). Penerapan *Work From Home* Dan *Work From Office* Dengan Absensi Online Sebagai Implikasi E-Government Di Masa New Normal. *Civil Service* .
- Grindle, M. S. (1980). Politics And Policy Implementation In The Third World. In *Politics And Policy Implementation In The Third World* (P. 11). New Jersey: Princeton University Press.
- Icuk Ranga Bawono, E. S. (2020). Work Motivation Effect On State Civil Apparatus Performance During Wfh With Discipline Variable. *Akrual Jurnal Akuntansi* .
- Indrawaty Gita, M. M. (2019). Indrawaty Gita & Mohammad Mulyadi Implementasi Kebijakan Program Pembangunan Partisipatif...61implementasi Kebijakan Program Pembangunan Partisipatif Berbasis Komunitas (P3bk) Di Kecamatan Pondok Melati

Kota Bekasi. *Aspirasi : Jurnal Masalah-Masalah Sosial* , 64.

Dan Pelatihan Aparatur Iii Lembaga Administrasi Negara. *Analisa* , 2.

Irmayani Nasution, Z. R. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (*Work From Home*) Terhadap Kinerja Karyawan Bpkp . *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting* , 9-14.

Winarso, B. (2012). Kebijakan Publik Teori, Proses Dan Studi Kasus. Yogyakarta: Caps.

Krisyohana. (2020). *Kesiapan Manajemen Asn Untuk Wfh*. Retrieved From Detiknews: Website: <https://news.detik.com/kolom/d-5049198/kesiapan-manajemen-asn-untuk-wfh>

Lisanti, Y. (2014). Ict Memungkinkan Orang Bekerja Dari Rumah: Studi Kasus Pada Bank Dan Kursus Online. *Comtech* , 15.

Masriani. (2017). Implementasi Kebijakan Tentang Perlindungan Anak (Studi Kasus Anak-Anak Pengemis Di Kecamatan Mandau). *Jom Fisip* , 6.

Putu Pradiva Putra Salain, M. S. (2021). Studi Eksplorasi Dampak *Work From Home* Pada Kinerja Karyawan Bumn Di Wilayah Denpasar Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Satyagraha* , 20.

Rochmat Ali Syaefudin, W. H. (2020). Kebijakan Bekerja Dari Rumah (*Work From Home*) Bagi Aparatur Sipil Negara Pada Kementerian Kesehatan . *Civil Service* , 85-92.

Sartika, D. (2015). Inovasi Organisasi Dan Kinerja Organisasi : Studi Kasus Pada Pusat Kajian Dan Pendidikan

