

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tata kelola pemerintahan 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). Inovasi merupakan kunci dari keberlangsungan birokrasi dalam mengikuti perkembangan zaman. 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 *Corona virus 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. Dan melalui siparan pers yang dilakukan oleh *World Health Organisation* (WHO) pada hari kamis 12 maret 2020, Direktur Jendral WHO, Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, menyampaikan bahwa COVID-19 ditetapkan sebagai pandemi global di dunia.

Penyebaran COVID-19 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 tidak tinggal diam untuk 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).

Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi atas instruksi Presiden Jokowi menerapkan kebijakan 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 diperpanjang dengan terbitnya Surat Edaran KEMENPANRB Nomor 50 Tahun 2020 dan KEMENPANRB Nomor 54 Tahun 2020. Perubahannya mencakup pelaksanaan tugas kedinasan di rumah atau WFH.

Work From Home atau WFH merupakan konsep kerja yang fleksibel dimana pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dari rumah. Bekerja dari rumah juga memberikan jam kerja yang fleksibel bagi pegawai baik instansi pemerintah maupun swasta. Selain itu, bekerja dari rumah dapat membantu memberikan kehidupan yang seimbang kepada pegawai, serta dapat membantu menyelesaikan tugas, sehingga dapat meminimalisir resiko penularan COVID-19 ini. (Putu Pradiva Putra Salain, 2021) Dalam hal ini bisa dikatakan bahwa bekerja dari rumah dapat memberikan fleksibilitas waktu bagi para pegawai dalam menjaga keseimbangan hidup pegawai di masa pandemic dan roda pemerintahan tetap berjalan sebagaimana mestinya. Kebijakan WFH ini diterapkan kepada ASN di lingkungan instansi pemerintah dibuat dalam rangka mengurangi resiko penyebaran COVID-19 akan tetapi dengan adanya kebijakan ini, bukan berarti ASN dapat semena-mena bekerja dari rumah masing-masing dalam melaksanakan tugasnya dan memberikan pelayanan kepada masyarakat, melainkan ASN tetap melaksanakan kewajibannya dan tetap memberikan pelayanan dengan memanfaatkan teknologi informasi. (Atmojo E. D., 2020).

Kebijakan 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. Pengimplementasian dari WFH ini mengalami perpanjangan hingga dua kali dalam pelaksanaannya.

Periode pertama sejak beredarnya kebijakan WFH dilaksanakan dari 16 maret 2020 sampai dengan tanggal 31 maret 2020 lalu diperpanjang lagi hingga 21 april 2020 sesuai surat edaran MenpanRB Nomor 34 tahun 2020. Serta Surat Edaran yang dikeluarkan oleh Menteri Dalam Negeri Nomor 440/2436/SJ tentang pencegahan Penyebaran Corona Virus Disease (COVID-19) di lingkungan pemerintah daerah.

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 Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 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 posotof 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. Kecamatan Sukorambi yang memiliki jumlah Apartur Sipil Negara (ASN) sebanyak 30 pegawai yang terdiri dari Camat (Eselon III-a) 1 Orang, Sekretaris Camat (Eselon III-b) 1 Orang, Kepala Seksi (Eselon IV-a) 3 Orang, Sepala Sub Bagian (Eseon IV-b) 2 Orang, Golongan IV 2 Orang, Golongan III 8 Orang,

Golongan II 5 Orang, Golongan I 2 Orang dan Tenaga Kontrak 12 Orang menerapkan kebijakan bekerja dari rumah ini berlaku dari tanggal 14 April hingga berakhir pada 27 Mei 2020. 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

Pelaksanaan 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.

Sutau 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.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini yang berjudul “KEBIJAKAN *WORK FROM HOME* (WFH) BAGI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Di Kecamatan Sukorambi Kabupaten Jember)” bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan kebijakan *Work From Home* (WFH) Bagi Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Sukorambi Kabupaten Jember.

2.1 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.

3.1 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 ASN di Kecamatan Sukorambi Kabupaten Jember”.

4.1 Manfaat Penelitian

Setelah mengetahui rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, tentunya peneliti mengharapkan penelitian yang telah dilakukan baik secara akademik maupun secara praktis, yaitu:

1. Manfaat akademis

Sebagai pengembangan disiplin ilmu Pemerintahan berkaitan dengan Kebijakan Pemerintah

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai refrensi dan rekomendasi bagi pemerintah dalam upaya pelaksanaan kebijakan.