



# DINAMIKA GOVERNANCE JURNAL ILMU ADMINISTRASI NEGARA

DOI: <http://ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jdg/article/view/3414>

## ANALISIS PERUBAHAN SISTEM KERJA DAN PROFESIONALISME APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PASCA PANDEMI COVID 19

Yeni Widyastuti<sup>1</sup>, Sierfi Rahayu<sup>2</sup>, Tiwi Rizkiyani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Administrasi Publik, FISIP

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia

[yeni.widyastuti@untirta.ac.id](mailto:yeni.widyastuti@untirta.ac.id)

### ARTICLE INFORMATION

*Article history:*

Received date: 24 September 2022

Revised date: 27 April 2023

Accepted date: 2 April 2023

### ABSTRACT

*The work system of State Civil Apparatus (ASN) during the COVID-19 pandemic underwent many changes and adjustment in the context of providing public service. The government has implemented changes to the Work from Office (WFO) work system to Work from Home (WFH) and optimizing the use of digital technology to provide satisfactory public services. The role of ASN is obliged to provide public services in a professional, responsible and competence manner in dealing with national issues and problem, as unifier of the nation, had the adaptive and collaborate with all elements of the nation. Implementation of public services involved three element, namely public service provider, the citizen as user and satisfactory public services that received by the user. Changes in the work system during and after the pandemic certainly have positive and negative impact on ASN professionalism. The research finding showed changes in the work system have positive impact such as more flexible, efficient and transparent, but on the other hand, strict monitoring mechanism is needed to maintain the integrity of the ASN.*

*Keywords: COVID-19, Professionalism, State Civil Apparatus (ASN), Work System*

### ABSTRAKSI

Sistem kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) selama berlangsungnya pandemi Covid-19 mengalami banyak perubahan dan penyesuaian dalam rangka penyelenggaraan pelayanan publik. Pemerintah memberlakukan perubahan sistem kerja Work from Office (WFO) menjadi Work from Home (WFH) serta mengoptimalkan penggunaan teknologi untuk dapat memberikan pelayanan publik yang memuaskan. Peran ASN adalah wajib memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan profesional, bertanggungjawab dan kompeten dalam menangani isu dan masalah bangsa, berperan sebagai pemersatu bangsa, adaptif dan mampu berkolaborasi dengan segenap elemen bangsa. Pelayanan publik yang diberikan melibatkan tiga unsur yaitu organisasi penyelenggara pelayanan publik, masyarakat sebagai penerima pelayanan dan keberhasilan atau kepuasan dalam pemberian pelayanan yang diterima oleh masyarakat. Perubahan sistem kerja selama dan paska pandemi tentunya memiliki dampak positif maupun negatif terhadap profesionalisme ASN. Temuan penelitian menunjukkan perubahan sistem kerja menunjukkan dampak yang positif terkait penggunaan teknologi digital dalam penyelenggaraan pelayanan publik sehingga lebih fleksibel, efisien dan transparan, namun di sisi lain diperlukan mekanisme pengawasan ketat dalam rangka menjaga integritas ASN.

Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara, COVID-19, Profesionalisme, Sistem Kerja

**PENDAHULUAN**

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya, dalam undang-undang yang sama dalam Pasal 4 huruf (d) menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak. Adapun asas-asas dalam kebijakan dan manajemen ASN salah satunya profesionalitas, mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil adalah terpenuhinya kecocokan antara kemampuan aparatur dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya, keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang dicapai oleh sebuah organisasi. Apabila suatu organisasi berupaya untuk memberikan pelayanan publik secara prima, maka organisasi tersebut mendasarkan profesionalisme terhadap tujuan yang ingin dicapai. (Hessel Nogi S. Tangkilisan, 2005:225). David H. Maister (dalam Fitri Wirjayanti,2014) bahwa “Orang-orang Profesional adalah orang-orang yang di andalkan dan dipercaya karena meraka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya”.

ASN mempunyai 3 (tiga) fungsi utama yaitu (a) pelaksana kebijakan publik; (b) pelayan publik dan (c) perekat dan pemersatu bangsa. Tugas seorang ASN adalah melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kebijakan WFH bagi ASN dimulai sejak bulan Maret 2020, setelah adanya penetapan darurat

kesehatan masyarakat oleh Pemerintah yang diakibatkan oleh Covid-19. Hal tersebut kemudian ditindaklanjuti oleh Kementerian PANRB melalui Surat Edaran (SE) Menteri PANRB No 19 Tahun 2020 tanggal 16 Maret 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja ASN dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. Masa pelaksanaan WFH bagi ASN sesuai SE Menpan RB No 19 Tahun 2020 berakhir pada 31 Maret 2020, kemudian dilakukan perubahan SE beberapa kali hingga pada tanggal 29 Mei 2020, dikeluarkan SE MenpanRB No 58 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai ASN dalam Tatanan Normal Baru. SE tersebut dikeluarkan sebagai tindak lanjut dari arahan Presiden Republik Indonesia untuk menyusun tatanan normal baru yang mendukung produktivitas kerja namun tetap memprioritaskan kesehatan dan keselamatan masyarakat, sehingga perlu dilakukan perubahan sistem kerja pegawai ASN agar dapat beradaptasi terhadap perubahan tatanan normal baru produktif dan aman COVID-19.

Menindaklanjuti kebijakan dalam Keputusan Presiden No. 11 tahun 2020 dan Keputusan Presiden No. 12 tahun 2020 bahwa sistem kerja bagi Aparatur Sipil Negara mengalami banyak perubahan karena menyesuaikan dengan kondisi. Dijelaskan pada Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 23 Tahun 2021.

**Table 1.1 Perbedaan Sistem Kerja Saat Pandemi dan Pasca Pandemi COVID-19 di Wilayah Pulau Jawa dan Bali**

Layanan pemerintahan	SE Menpan RB No. 23 tahun 2021			SE Menpan RB No. 6 tahun 2022			
	Level 4	Level 3	Level 2	Level 4	Level 3	Level 2	Level 1
Sector non esensial	100% pegawai WFH	25% WFO bagi pegawai yang telah divaksinasi	50% WFO bagi pegawai yang telah divaksinasi	Maksimal 25% pegawai awai WFH	Maksimal 50% pegawai awai WFH	Maksimal 75% pegawai awai WFH	Maksimal 100% pegawai awai WFH
Sector esensial	Maksimal 50% bagi pegawai yang telah divaksinasi	Maksimal 75% WFO bagi pegawai	Maksimal 50% pegawai WFO	Maksimal 50% pegawai WFO	Maksimal 75% pegawai awai	Maksimal 100% pegawai awai	Maksimal 100% pegawai awai

		wai yang telah divaksinasi		i WF O	awai WF O
Sector kritikal	Maksimal 100% pegawai WFO	Maksimal 100% pegawai WFO	Maksimal 100% pegawai WFO		

Sumber: Data Diolah, 2022

Uraian terkait ragam kebijakan yang berdampak pada perubahan sistem kerja ASN dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. PPKM tahap 1 dan 2

Kebijakan PPKM pertama kali diberlakukan pada tanggal 11 Januari 2021 sampai 25 Januari 2021 lalu diperpanjang dari tanggal 26 Januari 2021 sampai 8 Februari 2021. dan diberlakukan di 7 (tujuh) provinsi yaitu DKI Jakarta, Jawa Barat, Banten, Jawa Tengah, Yogyakarta, Jawa Timur, dan Bali. Adapun peraturan pemberlakuan pembatasan yang dilakukan pada PPKM tahap ini yang berkaitan dengan kegiatan para ASN adalah pembatasan tempat/ kerja perkantoran dengan menerapkan *Work from Home* (WFH) sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dan *Work from Office* (WFO) sebesar 25% (dua puluh lima persen).

### 2. PPKM Mikro

PPKM mikro pertama kali dilakukan pada tanggal 9 Februari 2021. Pada awalnya PPKM mikro hanya diberlakukan pada 7 (tujuh) provinsi saja, yaitu DKI Jakarta, Jawa Barat, Banten, Jawa Tengah, Yogyakarta, Jawa Timur, dan Bali. Namun, seiring berjalannya waktu, PPKM Mikro ini diberlakukan secara nasional. Adapun peraturan pemberlakuan pembatasan yang dilakukan pada PPKM Mikro ini yang berkaitan dengan kegiatan para ASN adalah membatasi tempat kerja/perkantoran dengan menerapkan *Work from Home* (WFH) sebesar 50% (lima puluh persen) dan *Work from Office* (WFO) sebesar 50% (lima puluh persen) dengan memberlakukan protokol kesehatan secara lebih ketat.

### 3. PPKM Darurat

PPKM Darurat pertama kali diberlakukan pada tanggal 3 Juli 2021-20 Juli 2021 di Pulau Jawa dan Bali. Seiring berjalannya waktu PPKM Darurat juga diberlakukan di 15 (lima belas) wilayah luar Jawa-Bali. Adapun peraturan pemberlakuan pembatasan yang dilakukan pada PPKM Darurat ini yang berkaitan dengan kegiatan para ASN adalah Sektor Non-Esensial menerapkan 100% (seratus persen) *Work from Home* (WFH) dan untuk Sektor Esensial diberlakukan 50% (lima puluh persen) maksimum staf *Work from Office* (WFO) dengan protokol Kesehatan serta untuk Sektor Kritikal diperbolehkan 100% (seratus persen) maksimal staf *Work from Office* (WFO) dengan protokol Kesehatan.

### 4. PPKM Berlevel 1-4

PPKM Level 1-4 diberlakukan mulai tanggal 21 Juli 2021 hingga pada saat ini PPKM Berlevel ini masih diberlakukan. Level ini ditetapkan berdasarkan asesmen level situasi pandemi, yang merupakan indikator untuk mengetatkan dan melonggarkan upaya pencegahan dan penanggulangan pandemi COVID-19. Level 1-4 ini diberikan kepada setiap kabupaten/kota sesuai dengan perkembangan data kasus pada daerah tersebut.

Di Banten sendiri pemerintah provinsi menuangkan kebijakan WFH dalam Surat Edaran (SE) sekretaris daerah provinsi Banten dengan disahkan oleh Pelaksana Tugas Sekretaris Daerah Provinsi Banten Muhtarom. Adapun isinya yaitu mengenai penyesuaian sistem kerja ASN selama pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat. Penyesuaian Sistem Kerja ASN akan ditentukan seiring dengan level PPKM yang diterapkan saat itu. Seperti di daerah PPKM level 2, ASN sektor non-esensial dapat bekerja di kantor dengan presentase hanya 50 persen. Sedangkan, dalam sektor esensial pada PPKM level 2, maksimal ASN dapat bekerja di kantor sekitar 75 persen dan di kritikal dapat bekerja di kantor maksimal 100 persen.

Menurut Warsono (2020) pandemi COVID-19 memberikan perubahan dalam dunia birokrasi. Ada dua fokus utama dalam melakukan perubahan birokrasi di masa pandemi COVID-19 menuju *new normal* ini, yaitu pada dimensi perubahan institusi (organisasi) yang melihat pada kekuatan organisasi dalam melakukan perubahan, dan dimensi perubahan sistem kerja, termasuk dalam perilaku

atau kebiasaan pegawai ASN dalam memberikan pelayanan publik normal, menuju new normal.

Sesuai dengan hasil penelitian dari Mungkasa (2020) menyatakan bahwa diperlukan adanya penyesuaian oleh pegawai dalam menerapkan WFH. Dalam menjalankan bekerja di rumah, protocol dan suasana kantor tetap harus terpelihara. Sehingga beberapa hal tetap perlu dijaga seperti jadwal kerja seperti pada kantor seperti biasa, lokasi bekerja yang terpisah dari kegiatan domestic, pekerjaan domestic dan kantor dilaksanakan di waktu yang berbeda, pakaian yang dikenakan juga bukan pakaian santai. Selain itu juga masih banyak yang tidak bisa membedakan antara bekerja dari rumah dan bekerja dirumah. Bekerja dari rumah merupakan bagian dari pemenuhan kewajiban sebagai seorang pegawai dalam memenuhi target pekerjaan. Jadi rumah hanya sebagai lokasi saja. Berbeda dengan bekerja dirumah yang dapat berarti tidak terkait dengan kewajiban melaksanakan tugas kantor. Adapun dimensi sesuai Peraturan BKN Nomor 8 tahun 2019 terkait pengukuran indeks profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu dimensi kualifikasi, dimensi kompetensi, dimensi kinerja, dimensi disiplin.

Dengan adanya ketentuan dan pembatasan yang dibuat oleh pemerintah menyebabkan dampak kepada para ASN dalam menjalankan kegiatan dan tugas dalam sehari-hari selama 2 tahun sejak diberlakukannya PSBB hingga PPKM berlevel. Setelah 2 tahun, saat mulai turunnya angka COVID-19 di Indonesia dan mulai terdapat kelonggaran kegiatan masyarakat, Hal tersebut juga berdampak kembali oleh seluruh kalangan termasuk para ASN di Indonesia. Pada hakikatnya semua kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah yang berhubungan dengan para ASN adalah presentase pembagian kehadiran pegawai ke kantor dan pembagian pegawai yang melakukan WFO dan WFH.

Dampak yang diharapkan para ASN pada saat dikeluarkan kebijakan-kebijakan tersebut adalah beradaptasi dengan pengimplementasian dari regulasi yang berlaku, baik beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berbeda serta dengan media yang digunakan saat melakukan tugas dan kegiatan yang didominasi oleh kegiatan daring yang menggunakan teknologi informasi.

Berdasarkan pemaparan di atas, tujuan penulisan artikel ini adalah untuk menganalisis perubahan system kerja dan profesionalisme

Aparatur Sipil Negara (ASN) pasca *pandemic* covid 19.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis/pendekatan penelitian yang berupa Studi Kepustakaan (*Library Research*). Studi kepustakaan merupakan suatu studi yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti dokumen, buku, majalah, kisah-kisah sejarah, dsb (Mardalis, 1999 dalam Mirzaqon, 2017). Studi kepustakaan juga berarti teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan (Nazir, 1988 dalam Mirzaqon, 2017).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak pandemi COVID-19 yang melanda sebagian besar negara di dunia mendominasi ragam diskusi kebijakan publik yang berkenaan dengan bidang kesehatan, kemiskinan dan juga persoalan ekonomi. Krisis kesehatan ini sangatlah serius dan harus diakui pada awal isu ini merebak dengan kejadian di Wuhan, China belum memperoleh respon yang serius dari pihak pemerintah Indonesia. Respon kebijakan sejauh ini ditujukan untuk menciptakan kestabilan (termasuk kestabilan dalam penyelenggaraan pelayanan publik terutama pelayanan dasar), mengatasi kerentanan ekonomi dan kebutuhan masyarakat miskin serta mereka yang rentan terhadap situasi pandemi COVID-19 (Susan Olivia.et.al,2020).

Indonesia sudah menghadapi situasi COVID-19 semenjak sekitar 2019 atau 2020 dan telah banyak dikeluarkan kebijakan untuk pencegahan COVID-19. Salah satunya adalah adanya peraturan mengenai *Work from Home* (WFH) yang mengharuskan seluruh pekerja bekerja di rumah secara daring. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 58 Tahun 2020 Tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dalam Tantangan Normal Baru sebagai bentuk tindak lanjut dari Keputusan Presiden Nomor 11 dan 12 Tahun 2020 untuk mengatur soal cara kerja Aparatur Sipil Negara di dalam Organisasi Publik, dengan tujuan (a) memastikan terlaksananya tugas dan fungsi berjalan efektif dalam mencapai kinerja Kementerian/Lembaga/ Daerah ; (b) memastikan

pelaksanaan pelayanan publik di Kementerian/Lembaga/ Daerah dapat berjalan dengan efektif dan (c) untuk mencegah dan mengendalikan penyebaran serta mengurangi resiko penyebaran COVID-19.

Menurut artikel yang disampaikan Muhyiddin (2020) berjudul COVID-19, *New Normal* dan Perencanaan Pembangunan di Indonesia, merujuk pada apa yang dilakukan Korea Selatan yaitu penggunaan teknologi digital dan robot untuk mendorong *contactless society*, sementara itu negara Jepang juga merilis langkah-langkah yang dilakukan dalam rangka mengurangi kontak sosial misalnya dengan melakukan belanja online, memakai masker dan bekerja dari rumah kecuali untuk pelayanan dasar.

Tantangan besar pembuatan kebijakan yang terjadi dalam situasi krisis dan pandemi COVID-19 perlu menambahkan faktor kendala waktu (*time constraint*) dan ketidakpastian (*uncertainties*) dalam pembuatan keputusan. Respon awal yang dilakukan oleh pemerintah selama masa pandemi COVID-19 adalah dengan mengaktifkan sistem manajemen darurat Kesehatan masyarakat dan mengikuti kebijakan yang telah direncanakan sebelumnya. Kepemimpinan yang menentukan (*decisive leadership*) dan agenda yang ditentukan pemerintah (*government-led*) memandu proses koordinasi dan komunikasi untuk respon yang efektif. Pengambilan keputusan terpusat mendominasi pengaturan agenda yang dipimpin oleh pemerintah (Yixin Dai et al, 2021).

Selaku pelaksana kebijakan, terdapat nilai-nilai yang berkaitan dengan administrasi kebijakan sebagaimana disampaikan Stewart (2009) dalam Andy Fefta Wijaya, dkk (2020: 1.49) yaitu (a) Konsistensi: keputusan setara dalam keadaan setara; (b) Layanan masyarakat; (c) Efisiensi; (d) Netralitas dan (d) *Responsiveness* atau bereaksi dengan tepat sesuai kebutuhan. Nilai-nilai Kebijakan (*policy values*) yang merujuk pada situasi dimana perumus dan pelaksana kebijakan telah melakukan peran dan tanggung jawabnya dengan baik secara moral ketika mereka mampu memutuskan dan melaksanakan kebijakan sesuai dengan kepentingan publik (Andy Fefta W. et al. 2020: 1.47) misalnya menjamin terpenuhinya kepentingan publik dan terselenggaranya pelayanan publik selama masa pandemi.

Menurut Wart (1998:8-23) dalam Suwitri, dkk (2016: 3.31) terdapat 5 (lima) sumber

sistem nilai bagi aktor-aktor dalam kebijakan publik yang dapat mempengaruhi perubahan tujuan yaitu:

- a Nilai-nilai Individu, dimana nilai individu saling bersaing dan memiliki banyak perbedaan, namun apabila suatu negara memiliki kepentingan dan nilai individu dapat dipersatukan, maka tercapai integritas yang memperkuat negara yang berlabel publik.
- b Nilai-nilai Profesional. Birokrasi publik. Dalam penerapan beragam aturan system kerja bagi ASN ini dapat dilihat bagaimana aparatur birokrasi publik melaksanakan tugasnya secara professional misalnya dalam aturan penegakan disiplin, menjamin kebutuhan dasar warga masyarakat yang terdampak dan sebagainya.
- c Nilai-nilai Organisasi, dimana kepentingan organisasi dalam perumusan kebijakan mencerminkan dua struktur kekuatan yaitu struktur organisasi dan budaya organisasi. Nilai-nilai organisasi dapat memperkuat analisis kebijakan agar bersandar pada kepentingan publik sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, tekad kuat pemimpin untuk melaksanakan *Total Quality Management* (TQM) dan revolusi manajemen.
- d Nilai-nilai Legal, yang tercermin dalam konstitusi negara. Secara prosedural konstitusi mengatur berbagai kebijakan agar tidak bertentangan dengan konstitusi yang berarti harus mencerminkan kepentingan publik.
- e Nilai-nilai Kepentingan Publik, adalah nilai-nilai yang harus mendasari siapa saja yang bekerja dalam pelayanan publik.

*Work from Home* bagi sebagian bidang pekerjaan belum bisa dilakukan, apalagi kesiapan lembaga pemda. Rekomendasinya bagi para lembaga pemerintahan di daerah bisa menggunakan beberapa aplikasi untuk menunjang aktivitas *Work from Home* agar hasilnya maksimal (Silman, 2014). *Work from Home* yang dilaksanakan saat ini merupakan tindak lanjut Presiden Joko Widodo pada konferensi pers di Istana Bogor Jawa Barat pada 15 maret 2020. Presiden menghimbau agar dapat

meminimalisir penyebaran virus COVID-19 (Bendriyanti & Dewi, 2020)

*Work from Home* (WFH) memiliki arti bekerja dari rumah, digambarkan dengan kegiatan atau pekerjaan pegawai yang berada di luar kantor atau dengan kata lain bekerja dari rumah. Sistem kerja WFH memang memiliki fleksibilitas cukup baik. Hal ini dapat mendukung keseimbangan karyawan antara pekerjaan dan kehidupan. Terutama di masa pandemi COVID-19, dengan keadaan kebiasaan baru tentu ada pengurangan kuantitas untuk bertatap muka atau berinteraksi langsung (Mustajab et al., 2020) Solusi agar WFH tetap produktif antara lain:

- a. Ada ruang kerja khusus di rumah
- b. Bekerja sesuai jadwal kerja dan rutinitas kerja, termasuk jam kerja
- c. Berpakaian rapi dan sesuai baju dinas
- d. Memperhatikan keadaan dan kenyamanan tubuh saat bekerja di rumah
- e. Jangan terganggu dengan keadaan dan situasi rumah
- f. Menyiapkan peralatan kantor
- g. Pengadaan absensi online

Indonesia juga terbuka dengan digitalisasi pemerintahan atau dengan kata lain Indonesia bisa menerapkan *E-government* dalam melayani masyarakat. Dalam rangka menjaga profesionalisme ASN pemerintah telah menerapkan kebijakan berupa Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 95 tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang memungkinkan bagi ASN untuk melaksanakan tugas pelayanan publik melalui sistem kerja *Work from Home* (WFH). SPBE adalah penyelenggaraan pemerintahan dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada layanan SPBE dengan tujuan (a) mewujudkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang bersih, efisien, akuntabel dan terpercaya dan (b) meningkatkan efisiensi dan keterpaduan penyelenggaraan pemerintahan berbasis elektronik. Dengan penerapan SPBE yang terpadu diharapkan akan diperoleh manfaat (a) meningkatnya efisiensi anggaran untuk pembangunan pemerintahan berbasis elektronik; (b) mendukung terwujudnya Satu Data Indonesia melalui bagi pakai data antara instansi pemerintah dengan pemerintah daerah; (c) mendorong penggunaan aplikasi umum berbagi

pakai di instansi pemerintah dan pemerintah daerah; (d) meningkatnya utilisasi infrastruktur TIK yang terintegrasi dan berbagi pakai bagi instansi pemerintah dan pemerintah daerah dan (e) terwujudnya keamanan informasi pemerintah.

Pemerintah menerapkan kebijakan untuk aparaturnya agar tetap dapat melakukan pelayanan publik tapi tetap meminimalisir penyebaran COVID-19 dengan cara pembagian kerja dari rumah (WFH) dan bekerja dari kantor (WFO) sesuai dengan protokol Kesehatan (Mustajab et al., 2020). Penerapan pembagian jadwal saat WFH. Kinerja pegawai harus terjadwal dengan prosedural, baik sebagai staff kantor maupun *staff* yang langsung berinteraksi dengan pelayanan publik. Teknik pekerjaan ini juga perlu pengawasan yang ketat, agar tidak ada penyalahgunaan atau menghindari dari oknum aparaturnya yang berkeliaran di saat dinas. Agar tetap ada pencapaian yang baik sesuai target pemerintah.

Penerapan absensi online menggunakan *internet of things*, karena untuk mengidentifikasi, menemukan, melacak, memantau objek dan memicu *event* terkait secara otomatis dan diwaktu yang sebenarnya (Ferdika & Nasution, 2020). Adanya absensi online tentu dapat menyimpan seluruh data aktivitas atau kegiatan pegawai e-government dapat mengurangi kecurangan, mengurangi keterlambatan dan mendata kehadiran pegawai dengan data yang akurat secara *online*. Aplikasi absensi online sangat diperlukan dalam pengawasan kegiatan ini, baik dalam mendata presensi pegawai dengan jadwal WFH. Bagi pegawai yang melaksanakan WFH, tidak perlu absensi dengan datang ke kantor, hanya melalui *smartphone* atau laptop.

## KESIMPULAN

Tugas utama pemerintah adalah menyelenggarakan pelayanan publik masyarakat dan hal ini harus terus berjalan, sekalipun dalam situasi pandemi yang sangat sulit diperkirakan kapan berakhir. Seluruh aktivitas penyelenggaraan pelayanan publik berubah dan salah satunya adalah dengan menggunakan teknologi digital, yang mengubah praktek pelayanan manual menjadi berbasis online terkait dengan pelayanan dokumen atau administratif. Teknologi digital memungkinkan ASN untuk bekerja lebih fleksibel dan tanpa batas ruang dan waktu. Kompetensi ASN berkelas dunia tahun 2024 yang menjadi target penyelenggaraan reformasi birokrasi sebagai amanat UU nomor 5

tahun 2014 serta manajemen ASN berdasarkan asas profesionalisme, proporsional, akuntabel, serta efektif dan efisien agar peningkatan kinerja birokrasi dapat tercapai.

Pelaksanaan sistem kerja *Work from Home* (WFH) menjadi sistem kerja baru yang bisa diterapkan, merubah sistem kerja yang semula tradisional menjadi digital sehingga secara tidak langsung mendorong aparatur sipil negara dapat bekerja dimana saja atau *Work from Anywhere* (WFA) dari yang semula hanya bekerja dirumah menjadi bekerja dimana saja. Menjaga profesionalisme dan kinerja maksimal ada beberapa yang perlu diingat oleh para ASN baik yang melakukan WFO maupun jika skema WFA dibuat dan diimplementasikan nantinya, antara lain:

1. Menjaga dan melaksanakan nilai integritas sebaik-baiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban.
2. Meningkatkan intensitas komunikasi. karena komunikasi merupakan salah satu hal yang penting saat kita bekerja tidak dari tempat biasanya dan komunikasi adalah kunci utama dalam hubungan pekerjaan baik antara rekan kerja, pejabat yang tingkatnya lebih tinggi, orang yang berada dibawah tanggung jawab kita, hingga kepada publik.
3. Memang komitmen kepada diri sendiri. Komitmen ini dapat berupa budaya disiplin dan dapat mengatur waktu kerja yang dinilai fleksibel ini agar semua berjalan dengan baik.
4. Mengelola lingkungan kerja diluar kantor unruk menciptakan kehidupan kerja yang lebih baik dimana dengan dilandasi adanya integritas dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dari seorang ASN.

## REFERENCES

### Buku

- Andy Fefta Wijaya, Ainul Hayat, Sujarwoto. 2020. *Dinamika Kebijakan Publik*. Tangerang Selatan: Penerbit Universitas Terbuka
- Suwitri, Sri., Hartuti Purnaweni., Kismartini. 2016. *Analisis Kebijakan Publik*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka
- Tangkilisan, Hessel N.S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo

### Artikel

- Abdi Mirzaqon T. 2017. Studi Kepustakaan Mengenai Landasan Teori Dan Praktik Konseling Expressive Writing. *Jurnal BK Unesa*, 8(1). <http://dx.doi.org/10.20527/kewarganegaraan.v7i1.3534>
- Bendriyanti, Rita Prima & Citra Dewi. 2020. Membangun Leadership yang Kokoh di Masa Work from Home Pandemi COVID-19. Vol. 1 (2020): Prosiding Seminar Nasional Hardiknas hal.33-36
- Ferdiko, Rengga & Robby Darwis Nasution. 2020. Changes in Orientation of Employee Motivation in The Application of E-Absensi in Ponorogo District. *Jurnal Penelitian Komunikasi dan Opini Publik*. Volume 24 No.1. Hal.71 -84  
DOI: <http://dx.doi.org/10.33299/jpkop.24.1.2439>
- Muhyiddin, 2020. COVID-19, New Normal dan Perencanaan Pembangunan di Indonesia. *The Indonesian Journal of Development Planning*. Volume IV No. 2 – Juni 2020. <https://journal.bappenas.go.id/index.php/jpp/article/view/118>
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126-150. <https://journal.bappenas.go.id/index.php/jpp/article/view/119>
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working From Home Phenomenon As an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 4(1), 13–21. <https://doi.org/10.20473/tijab.V4.I1.2020.13-21>
- Susan Olivia, John Gibson & Rus'an Nasrudin (2020) Indonesia in the Time of Covid-19, *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 56:2, 143-174, DOI: <https://doi.org/10.1080/00074918.2020.1798581>
- T. Taufik, and H. Warsono, "Birokrasi Baru Untuk New Normal: Tinjauan Model Perubahan Birokrasi Dalam Pelayanan Publik Di Era Covid-19," *Dialogue : Jurnal Ilmu*

- Administrasi Publik, vol. 2, no. 1, pp. 1-18, Jun. 2020.  
<https://doi.org/10.14710/dialogue.v2i1.8182>
- Wirjayanti, Fitri. (2014) Analisis Profesionalisme Pegawai Dinas Sosial Kota Pekanbaru. Skripsi thesis, Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Yixin Dai, Yuejiang Li, Chao-Yo Cheng, Hong Zhao & Tianguang Meng (2021). Government-Led or Public-Led? Chinese Policy Agenda Setting during the COVID-19 Pandemic, *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 23:2, 157-175, DOI: 10.1080/13876988.2021.1878887.  
<https://doi.org/10.1080/13876988.2021.1878887>
- Kelurahan untuk Pengendalian Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* di Wilayah Sumatera, Nusa Tenggara, Kalimantan, Sulawesi, Maluku, dan Papua

### **Sumber Dokumen dan Aturan Perundang-undangan**

- Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
- BKN.go.id. (2022). Analisa Efektifitas Kerja dengan Skema *Work from Anywhere* (WFA) Sebagai Sistem Kerja Berbasis Digital.
- Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 95 tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)
- Keputusan Presiden No. 12 tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Sebagai Bencana Nasional
- Surat Edaran Menpan RB Nomor 58 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja Pegawai ASN dalam Tatanan Normal Baru
- Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 01 Tahun 2022 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai ASN Selama Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Pada Masa Pandemi Covid-19
- Instruksi Menteri Dalam Negeri (Inmendagri) Nomor 29 Tahun 2022 tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Level 1 *Corona Virus Disease 2019* di Wilayah Jawa dan Bali
- Instruksi Menteri Dalam Negeri (Inmendagri) Nomor 30 Tahun 2022 tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Level 2, dan Level 1 serta Mengoptimalkan Posko Penanganan *Corona Virus Disease 2019* di Tingkat Desa dan