

**Fleksibilitas Pengaturan Kerja (Wfh Dan Wfo) Dalam
Meningkatkan Kinerja Asn Dispenduk Capil Kabupaten
Gresik Di Masa Pandemi Covid-19**

Dewi Suprobowati, Dharmawan Adhi Surya

email: dewisuprobowati@uwp.ac.id

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Wijaya Putra
Universitas Wijaya Putra

Abstract.

This study describes the flexibility of work location arrangements (WFH and WFO) in improving performance and the factors that affect the performance of ASN DISPENDUK CAPIL Gresik during the Covid-19 Pandemic 19. Population and Civil Registration Service during the Covid-19 Pandemic. This type of research is descriptive with a qualitative approach. Data collection techniques using interviews and documentation. The results showed that the WFO and WFH work systems were carried out with different purposes in the facilities provided. Not all infrastructure existed when WFO existed when WFH. For example, not all of them have a laptop or printer to print files. The flexibility of the WFH and WFO systems in improving ASN performance can be determined by how conducive the situation is to being able to do work from home. Working from home or WFH itself will provide different comfort and productivity depending on the type of work, availability of technology, psychological conditions and individual preferences. The factors that support or hinder the performance of ASN are: personal or individual factors, leadership factors, team factors, system factors, and contextual (situational) factors. Based on the research data, it shows that the factors that support the performance of the ASN of DISPENDUK CAPIL Gresik in implementing WFH and WFO are leadership factors and team factors. Meanwhile, the few obstacles are individual factors, system factors, and contextual factors. The WFH system that was implemented suddenly was not immediately implemented easily by the employees.

Keywords: *Flexibility of Work Location, Performance*

PENDAHULUAN

Corona Virus Diseases-19 atau disingkat COVID-19 telah menjadi permasalahan bersama yang dihadapi oleh seluruh negara di dunia. World Health Organization (WHO) pada tanggal 11 Maret 2020 menyatakan bahwa pandemi COVID-19 bukan hanya permasalahan bagi kesehatan

saja akan tetapi menjadi permasalahan yang menyentuh multi-sektoral meliputi ekonomi, pendidikan, sosial, politik hingga psikologis. WHO kemudian menghimbau setiap individu untuk terlibat dalam perjuangan melawan pandemi ini, tujuannya untuk mengurangi dampak yang ditimbulkan oleh pandemi COVID-19.

Dalam upaya memutus rantai penyebaran COVID-19 dengan memberlakukan aturan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), pemerintah mengimbau sejumlah perusahaan yang tadinya kerja di kantor atau *Work From Office* (WFO) untuk menerapkan sistem *Work From Home* (WFH) atau kerja dari rumah jika memungkinkan. Tidak terkecuali Pemerintah Kabupaten Gresik.

Pemerintah Kabupaten Gresik mengeluarkan surat edaran (SE) mengenai penyesuaian sistem kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Yakni mulai Jum'at, 20 Maret pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemkab Gresik melakukan *Work From Home* (pekerjaan dari rumah). Edaran tersebut merujuk pada Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 19 tahun 2020, tertanggal 16 Maret 2020 tentang entang penyesuaian sistem kerja ASN dalam upaya pencegahan penyebaran Corona Virus atau COVID-19 di lingkungan Instansi Pemerintah. Namun tidak semua ASN harus melaksanakan pekerjaan dari rumah, bagi OPD yang berfungsi yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat tetap kerja seperti biasa. Yakni ASN mencakup kepentingan masyarakat luas seperti di Rumah Sakit, Puskesmas, Dinas kesehatan, Perijinan, Satpol PP, air minum, pemadam kebakaran, perhubungan dan unit pelayanan lain yang sejenis agar mengatur penugasan.

Pada SE MENPANRB 58/2020 memuat sistem kerja bagi pegawai Aparatur Sipil Negara atau ASN dalam penyelenggaraan pemerintahan di lingkungan kementerian/lembaga/daerah untuk beradaptasi dengan tatanan normal baru produktif dan aman COVID-19. Pegawai ASN wajib masuk kerja, namun perlu dilakukan penyesuaian sistem kerja dengan cara menjalankan protokol kesehatan dalam

aktivitas keseharian. Penyesuaian sistem kerja tersebut dilakukan melalui fleksibilitas pengaturan lokasi kerja melalui pelaksanaan tugas di kantor (*work from office/ WFO*) dan/atau pelaksanaan tugas kedinasan di rumah (WFH). Hal ini sejalan dengan keinginan Bupati Gresik yang mengevaluasi kegiatan WFH yang dijalankan Pemerintah Kabupaten Gresik kepada jajarannya sejak pandemi Covid. Bupati Gresik mengakui bahwa untuk mengontrol kinerja bawahannya di masa pandemi dengan penerapan WFH sulit, selain itu kesempatan seperti ini sering disalahgunakan. Pelanggaran dilakukan para ASN seperti terlambat masuk kerja sampai tidak masuk kerja.

Dengan dicabutnya peraturan WFH dan munculnya fleksibilitas pilihan dalam kerja *Work From Office* atau WFO dan *Work From Home* atau WFH maka Bupati Gresik dan jajaran pemerintah daerah Kabupaten Gresik akan menerapkan protokol kesehatan secara ketat. Sejak masuk gerbang mereka akan diukur suhu tubuhnya kemudian diwajibkan pakai masker. Di dalam kantor, mereka kembali akan diukur suhu tubuhnya, kemudian mencuci tangan dengan sabun.

Berdasarkan pada pemaparan data di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti penelitian yang berjudul "Fleksibilitas Pengaturan Lokasi Kerja (WFH dan WFO) dalam Meningkatkan Kinerja ASN DISPENDUK CAPIL Kabupaten Gresik di Masa Pandemi Covid-19".

METODE

Penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif pada prinsipnya ingin memberikan, menerangkan, mendeskripsikan secara kritis, atau menggambarkan suatu fenomena, suatu kejadian, atau suatu peristiwa interaksi sosial dalam masyarakat untuk mencari dan menemukan makna

(*meaning*) dalam konteks yang sesungguhnya (*natural setting*) (Yusuf, 2017:338).

Sehingga dalam penelitian ini, peneliti akan mendeskripsikan fleksibilitas lokasi kerja (WFH dan WFO) dalam meningkatkan kinerja ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik di Masa Pandemi Covid-19 dengan berlandaskan pada Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.58 Tahun 2020 Tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru serta Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.67 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Surat Edaran Menteri PANRB No. 58/2020.

Penelitian kualitatif dirasa sangat tepat untuk digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan, karena penelitian ini sangat memberikan kesempatan yang luas kepada peneliti untuk memfokuskan ke dalam permasalahan yang akan diteliti secara mendalam dengan Teknik Pendekatan wawancara dan pengumpulan data secara observasi.

Gomes (dalam Mangkunegara, 2017) dalam hal ini fokus penelitian adalah Fleksibilitas Pengaturan Lokasi Kerja (Wfh Dan Wfo) Dalam Meningkatkan Kinerja Asn Dispenduk Capil Kabupaten Gresik Di Masa Pandemi Covid-19.

Tabel Fleksibilitas Pengaturan Kerja Wfh dan Wfo

FOKUS	DIMENSI
Fleksibilitas Pengaturan Kerja (Wfh Dan Wfo) Dalam Meningkatkan Kinerja Asn	. <i>Quantity of work</i>
	. <i>Quality of work</i>
	. <i>Job Knowledge</i>
	. <i>Creativeness</i>
	. <i>Cooperation</i>

6. <i>Dependability</i>
7. <i>Initiative</i>
8. <i>Personal quality</i>

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik merupakan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Gresik yang berlokasi di eks Kantor Bupati Gresik di Jalan K.H. Wachid Hasyim No. 17 Gresik. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik. Sedangkan tugas dan fungsinya diuraikan dalam Peraturan Bupati Gresik Nomor 54 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik.

Berbagai jenis pelayanan dilakukan oleh Dispenduk Capil Kabupaten Gresik diantaranya: Penerbitan KTPel, Pencatatan Kelahiran, Pencatatan Kematian, Pencatatan Pembatalan Perkawinan.

Tanggung jawab lainnya, adalah ASN wajib 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. Protokol itu juga mengatur tanggung jawab pimpinan unit kerja. Setiap pimpinan menugaskan stafnya dalam pelaksanaan *work from home*, sesuai sasaran dan target kinerja. Pimpinan unit kerja harus memastikan pelayanan masyarakat agar tetap berjalan efektif melalui penugasan ASN secara bergantian. Tanggung jawab lainnya adalah menerima, memeriksa, dan memantau

pelaksanaan tugas ASN secara berkala, termasuk perihal presensi pegawai.

Fleksibilitas lokasi kerja *Work from Home* (WFH) dan *Work from Office* (WFO) telah diatur pada Bagian D angka 2 huruf c SE MENPANRB 58/2020. Pada hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa sistem kerja WFO dan WFH dilaksanakan ada perbedaan sarana prasarana yang disediakan. Tidak semua sarana prasarana ketika WFO ada ketika WFH. Seperti contohnya tidak semuanya disediakan laptop maupun printer untuk mencetak berkas.

Selanjutnya mengenai penilaian kinerja tetap terpantau oleh pihak pimpinan, meskipun sistem kerja WFO dan WFH diberlakukan tetap harus ada penilaian kinerja berkaitan dengan kuantitas kerja, kualitas kerja dan presensi. Seperti yang tersurat pada Bagian D Angka 3 Surat Edaran Menteri PANRB No. 58/2020 penyesuaian sistem kerja bagi pegawai Aparatur Sipil Negara dalam tatanan normal baru produktif dan aman COVID-19 perlu dilakukan dengan memperhatikan manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur seperti penilaian kerja, pemantauan dan pengawasan serta disiplin kerja.

Fleksibilitas sistem WFH dan WFO dalam meningkatkan kinerja ASN dapat ditentukan dari seberapa kondusif situasi untuk dapat melakukan pekerjaan dari rumah. Bekerja dari rumah atau WFH sendiri akan memberi kenyamanan dan produktivitas yang berbeda tergantung pada jenis pekerjaan, ketersediaan teknologi, kondisi psikologis dan preferensi individual. Artinya, bekerja dari rumah secara efektif tidak berlaku bagi semua pekerja atau semua jenis pekerjaan (Hendytio, 2020). Bekerja dari rumah bagi orang yang tepat akan dapat meningkatkan kinerja ASN. Pegawai dengan bidang tertentu seperti teknologi informasi, penelitian dan pengembangan,

dan profesi lain yang memerlukan detail dan waktu panjang untuk berkonsentrasi akan cenderung cocok bekerja dari rumah, karena mereka dapat memanfaatkan waktu yang seharusnya digunakan untuk perjalanan ke kantor menjadi waktu kerja yang produktif, selain menghindari gangguan-gangguan lain yang muncul jika bekerja di kantor. Akan tetapi pekerja administrasi yang setiap harinya berhubungan dengan masyarakat kemungkinan akan mengalami kendala dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

Selanjutnya pada sisi kinerja ASN akan difokuskan pada dimensi kinerja yang berkaitan dengan teori Gomes (dalam Mangkunegara, 2017) *quantity of work, quality of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability, initiative, dan personal quality*. Pada dimensi peneliti akan memaparkan hasil penelitian yang dilakukan pada dispenduk cakil Gresik:

Tabel Dimensi Kerja

No	Dimensi	WFO	WFH
1	Kuantitas Kerja (<i>Quantity of</i>	Fleksibel	Relatif Fleksibel
2	Kualitas Kerja (<i>Quality of work</i>)	Fleksibel	Relatif Fleksibel
3	Pengetahuan Kerja (<i>Job Knowledge</i>)	Fleksibel	Fleksibel
4	Kreativitas (<i>Creativeness</i>)	Fleksibel	Relatif Fleksibel
5	Kerja sama (<i>Cooperation</i>)	Fleksibel	Tidak Fleksibel
6	Keteguhan (<i>Dependability</i>)	Fleksibel	Fleksibel
			Tidak

7	Inisiatif (<i>Initiative</i>)	Fleksibel	Fleksibel
8	Kualitas Pribadi (<i>Personal</i>)	Fleksibel	Relatif Fleksibel

dilakukan secara WFH maka sama saja akan saling mengcover karena tidak ada keterbatasan teknologi komunikasi yang dilakukan antar ASN.

Kreativitas (*Creativeness*)

Dalam hal ini kreativitas seorang ASN di uji di dalam pekerjaan secara langsung, adanya target kinerja atau tuntutan kinerja membuat ASN akan berfikir kreatif untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat melainkan berbeda jika dilakukan secara WFH, karena otak ketidakhiasaan kita bekerja di rumah akan membuat konsentrasi kita akan kacau tidak seperti bekerja secara WFO walaupun adanya pendukung seperti teknologi namun tetap saja tempat baru belum tentu membuat kita bisa berfikir kreatif.

Kerjasama (*cooperation*)

Dalam hal ini WFO sangat efektif dikarenakan saling bertemunya ASN satu sama lain, sebaliknya WFH tidak bisa bertemu secara langsung terhadap rekan kerja sehingga bisa saja terjadi miss komunikasi sehingga akan mempersulit pekerjaan.

Keteguhan (*dependability*)

Dalam hal ini kepala dispenduk capil mengatakan meskipun WFO WFH tetap saja dilakukan absensi, jika WFO dilakukan dengan fingerprint dan WFH dilakukan secara online, dengan demikian tidak ada masalah dari *dependability* atau keteguhan

Inisiatif (*initiative*)

Dalam hal ini sama halnya dengan poin ke 4 tadi jika pekerjaan dilakukan secara WFH otak kita tidak biasa bekerja di rumah melainkan dengan bekerja secara WFO karena pikiran kita bisa fokus dengan pekerjaan yang ada saat itu dengan demikian secara fleksibel tentu saja fleksibel WFO.

Kualitas pribadi (*Personal Quality*)

Dalam hal ini bekerja di kantor akan membuat diri ASN akan saling berkoordinasi dengan ASN lain. Rasa kepemimpinan juga

Kuantitas kerja (*Quantiti of work*)

Dalam segi pekerjaan memang WFO lebih fleksibel daripada WFH karena di dalam pekerjaan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil ini yang pasti banyak sekali pelayanan yang dilakukan apalagi dari masyarakat juga banyak yang mau mungurus berka-berkas pentingnya. Maka dari itu dengan adanya SDM atau pegawai di lapangan atau kantor akan membantu dan lebih fleksibel dari pada dilakukan saat WFH karena dengan keterbatasan atau hambatan-hambatan seperti jaringan bisa saja tidak setabil akan membuat pengurusan berkas-berkas sedikit lebih lama.

Kualitas kerja (*Quality of work*)

Dalam segi ini kualitas kerja sangat penting dalam sebuah instansi ataupun perusahaan dimana jika dilakukan secara WFH akan memperlambat diri kita untuk bergerak lebih baik walaupun memang bisa dilakukan secara online tetapi dengan keterbatasan yang ada kita tidak bisa bergerak lebih maju, sering kali kita meremehkan hal-hal kecil seperti waktu untuk kita berkembang seperti bekerja untuk mencari pengalaman agar diri kita lebih baik lagi, dengan demikian bekerja secara WFO akan membuat diri kita lebih cepat karena jika kita melakukan pekerjaan secara langsung terjun ke lapangan akan membuat kita merasakan apa yang terjadi saat itu juga

Pengetahuan kerja (*Job Knowledge*)

Dalam hal ini WFO masih efektif karena pada dasarnya ASN sudah mengetahui apa yang di kerjakan dan juga jika ASN tidak masuk kerja akan di cover sama ASN lain yang bisa mengcover, sama halnya

akan terlihat jelas jika dilakukan secara WFO namun jika dilakukan secara WFH masih banyak keluhan yang terjadi di dalam rekan tim ASN terutama rasa malas dan alasan lain walaupun bisa juga dilakukan secara online maka dari itu dalam dimensi kualitas pribadi ini bisa dikatakan Fleksibel secara WFO namun Relatif Fleksibel secara WFH.

Dengan adanya kelebihan dan kekurangan tersebut maka bisa dilihat seberapa fleksibelnya pekerjaan yang dilakukan secara WFH dan WFO di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik

PENUTUP

Dari penelitian yang dilakukan peneliti tentang fleksibilitas pengaturan lokasi kerja (WFH dan WFO) dalam meningkatkan kinerja ASN dispenduk cakil Gresik menemukan banyak hal-hal menarik. Sistem kerja WFO dan WFH dilaksanakan ada perbedaan sarana prasarana yang disediakan. Tidak semua sarana prasarana ketika WFO ada ketika WFH. Seperti contohnya tidak semuanya disediakan laptop maupun printer untuk mencetak berkas.

Fleksibilitas sistem WFH dan WFO dalam meningkatkan kinerja ASN dapat ditentukan dari seberapa kondusif situasi untuk dapat melakukan pekerjaan dari rumah. Bekerja dari rumah atau WFH sendiri akan memberi kenyamanan dan produktivitas yang berbeda tergantung pada jenis pekerjaan, ketersediaan teknologi, kondisi psikologis dan preferensi individual.

Dengan menggunakan dimensi dari teori Gomes (dalam Mangkunegara, 2017) dapat dilihat di setiap dimensi bagaimana fleksibilitasnya, dengan begitu peneliti menarik kesimpulan bahwa bekerja di dispenduk cakil masih fleksibel menggunakan WFO dari pada WFH namun dengan kondisi ini manusia di tuntut menikmati hal baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya yakni WFH maka dari itu kita sebagai manusia wajib untuk

berkembang seiring berkembangnya waktu di kondisi apapun itu

REFERENSI

- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmadi, 2021. *Optimalisasi Motivasi dan Kinerja Pegawai: Memahami Faktor – Faktor Yang Mempengaruhinya*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Ashal, Rezeky Ana. 2020. Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum Volume 12, Nomor 2, hlm. 223-242*.
- Fauzi, Akhmad dan Rusdi Hidayat Nugroho. 2020. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Gora, Radit. 2019. *Riset Kualitatif Public Relations*. Surabaya: CV. Jakad Publishing.
- Mahmudi. 2019. *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi 3 Cetakan 2*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nazir, Moh. 2017. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Purwanto, Agus. 2020. Studi Eksplorasi Dampak *Work From Home* (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. *Journal of Education Psychology and Counseling Volume 1, Nomor 1, hlm.92-100*
- Sisca, dkk. 2020. *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono, Dr., Prof., 2014. *Mix Method*. Bandung: CV.. Alfabeta.
- Soemohadiwidjojo, Arini T. 2015.

Panduan Praktis Menyusun KPI (Key Performance Indicator). Bogor: RAS.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.

Tobari. 2015. *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Deepublish

Yusuf, Muri. 2017. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan. Edisi Pertama Cetakan Ke-4*. Jakarta: Kencana

Sumber Kebijakan Pemerintah

Keppres No.11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19).

Keputusan Presiden (Keppres) No.12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) sebagai Bencana Nasional

Surat Edaran Mentri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 58 Tahun 2020 Tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalamTatanan Norma Baru

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.67 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Surat Edaran Menteri PANRB No. 58/2020.

Surat Edaran Mentri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 45 Tahun 2020 Tentang Penyesuaian Sistem Kerja Bagi Aparatur Sipil Negara pada Instansi Pemerintah yang Berada di Wilayah dengan Penetapan Pembatasan Sosial Berskala Besar.

Surat Edaran Mentri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020 Tentang Penyesuain Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan

Penyebaran COVID-19 di Lingkungan Instansi Pemerintahan dan perubahannya

Undang - Undang No.24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana

Sumber Website

<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e947d66e1254/penyebaran-covid-19-ditetapkan-sebagai-bencana-nasional/>

<https://radargresik.jawapos.com/politika/politik-pemerintahan/05/08/2020/kinerja-asn-memburuk-bupati-usulkan-wfh-dicabut/>

<https://dispendukcapil.gresikkab.go.id/dukcapil-gresik-waspada-virus-corona/>