

**EVALUASI PELAKSANAAN KEBIJAKAN WFH (*WORK FROM HOM*)
(Studi Kasus di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jatim)**

Satria Dharmawan, Esa Wahyu Endarti

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Wijaya Putra

satriadharna@uwp.ac.id¹, esawahyuendarti@uwp.ac.id²

Abstrak

Secara konseptual jika kita melihat evaluasi dari adanya penerapan suatu kebijakan di suatu negara, maka bisa dikatakan bahwa evaluasi kebijakan adalah penilaian atas kebijakan yang tengah atau sudah di implementasikan. Namun sesungguhnya tidak sesederhana itu saja, menurut Lester & Stewart (2000: 126) dalam artikel Andirman (2018) evaluasi kebijakan juga berusaha untuk menilai konsekuensi kebijakan yang ditujukan suatu kebijakan berdasarkan pada kriteria dan standar atau standar yang dibuat. Pandemi yang melanda hampir di semua negara menyebabkan pergerakan pemerintah dan sumber daya aparatur sipil negara tidak maksimal dalam menjalankan kewajibannya. Mulai di tahun 2020 pemerintah Indonesia pun di buat kewalahan dan harus bertindak tegas dalam menangani wabah ini. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran COVID-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah dan perubahannya. Surat edaran tersebut merupakan salah satu wujud yang diambil oleh pemerintah dalam memutus rantai penyebaran wabah dari virus corona. Dengan membatasi tugas tugas yang dilakukan para ASN, tentu saja dapat membantu mengurangi penyebaran dari virus tersebut namun akan tetapi produktifitas kinerja dari ASN sendiri tidak sama halnya seperti WFO (*work from office*). Pengembangan kompetensi SDM ASN merupakan suatu kegiatan yang tidak bisa di tunda atau ditiadakan. Memiliki SDM ASN yang berkompeten merupakan kunci pemerintahan dapat berjalan dengan baik dan sebagaimana mestinya. BPSDM Provinsi Jawa Timur merupakan satu badan pemerintahan yang sudah menjalankan kegiatan pengembangan kompetensi SDM ASN, namun juga harus membatasi lingkup kegiatan dengan menjalankan kebijakan WFH bagi SDM ASN yang ada di BPSDM Prov Jawa Timur demi meminimalisasi angka penyebaran covid sector pemerintahan.

Kata Kunci: Evaluasi, Kebijakan WFH, ASN

Abstract

Conceptually, if we look at the evaluation of the implementation of a policy in a country, it can be said that policy evaluation is an assessment of policies that are currently or have been implemented. But actually it is not that simple, according to Lester & Stewart ((2000: 126) in Andirman's article: 2018) policy evaluation also seeks to assess the consequences of policies aimed at a policy based on criteria and standards or standards made. The pandemic that hit almost all countries caused the movement of government and state civil apparatus resources to not be optimal in carrying out their obligations. Starting in 2020, the Indonesian government was overwhelmed and had to act decisively in dealing with this outbreak. Circular of the Minister of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform Number 19 of 2020 concerning Adjustment of the Work System of State Civil Apparatus in Efforts to Prevent the Spread of COVID-19 in Government Agencies and its changes. The circular letter is one of the forms taken by the government in breaking the chain of spreading the outbreak of the corona virus. By limiting the tasks performed by ASN, of course, it can help reduce the spread of the virus, but the productivity of the ASN itself is not the same as WFO (work from office). The development of ASN HR competencies is an activity that cannot be postponed or eliminated. Having competent ASN human resources is the key for government to run well and as it should. The East Java Provincial BPSDM is a government agency that has carried out ASN HR competency development activities, but also has to limit the scope of activities by implementing the WFH policy for ASN HR at the East Java Province BPSDM in order to minimize the spread of Covid in the government sector.

Keywords: Evaluation, WFH Policy, ASN

Pendahuluan

Pelaksanaan pemerintahan yang baik jelas membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan cukup terampil di bidangnya masing – masing. Dengan adanya Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara (SDM ASN) yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan dalam melaksanakan tata pemerintahan yang baik, maka penyelenggaraan pelayanan terhadap dan tujuan negara akan terwujud secara nyata. Merujuk pada UU ASN Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatakan... “bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara”.... Oleh karena itu, perlu sekali adanya pengembangan kompetensi diri setiap ASN yang ada dalam menjalankan pemerintahan.

Namun, terkadang banyak faktor yang mampu menyebabkan beberapa SDM ASN tidak dapat dianggap berkompeten dalam melaksanakan tugasnya, seperti halnya di tahun 2020. Negara – negara di berbagai belahan dunia jelas sekali merasakan perubahan terhadap SDM pemerintahan yang tengah berlangsung saat ini. Perubahan kinerja SDM jelas terjadi dikarenakan banyak faktor seperti adanya faktor modernisasi dalam budaya soft skill. Namun dengan melihat kondisi saat ini faktor penyebabnya tidak lain adalah wabah pandemi virus COVID -19. Virus corona atau yang umum didengar oleh publik yakni COVID-19 merupakan keadaan krusial yang terjadi hampir di seluruh negara. Virus ini cukup menarik hingga mampu merusak tatanan negara menjadi goyah. Meski sejak Januari 2020 belahan dunia sudah panik dengan Covid-19, Indonesia baru mengumumkan kasus pertamanya pada 2 Maret 2020 . selain itu, Indonesia juga langsung masuk dalam peta dunia persebaran negara yang terdampak virus corona.

Presiden Joko Widodo sendiri yang langsung mengumumkan dari istana Negara kondisi Indonesia saat itu. Setelah pengumuman itu, hari-hari bangsa ini diisi oleh informasi penambahan pasien positif dan penyebaran kasusnya yang begitu cepat di seluruh provinsi di tanah air. Dari data yang dilansir pada timeline LINE SIAGA#SIAGA Covid19 kasus corona yang terkonfirmasi hingga tanggal 21 Desember 2020 berjumlah 678.125 dengan tambahan data pasien dirawat berjumlah 105.146, sembuh dari corona 552.722 dan data pasien meninggal sebanyak 20.257.

Menyikapi wabah virus Corona atau Covid 19, seluruh lapisan masyarakat saling bekerja sama dalam penanganan Covid-19 dari tingkat pemerintah pusat hingga yang paling bawah ada di lingkup keluarga. Wabah Covid-19 yang lebih viral disebut dengan Wabah Corona membuat dampak sistemik di masyarakat. Sektor pekerjaan baik formal maupun informal seperti pendidikan, pariwisata, perdagangan dan transportasi harus bekerja keras beradaptasi terhadap perkembangan infeksi Covid-19. Sektor Sumber Daya Manusia pun juga menjadi pusat perhatian dalam menata keadaan yang disebabkan oleh wabah ini.

Berbagai cara telah dilakukan mulai dari dibuatnya kebijakan-kebijakan yang menyangkut mengumpulkan atau berkegiatan dengan orang yang banyak, misalnya penerapan “*social distancing*” dengan membatasi kunjungan ketempat ramai dan melakukan kontak langsung dengan orang lain. Salah satu metode yang digunakan untuk menerapkan social distancing tersebut adalah dengan bekerja dari rumah atau “*Work Form Home*” (WFH). Kebijakan ini disambut dengan berbagai reaksi, ada yang menyambut dengan positif dan ada juga yang meragukan apakah WFH bisa diterapkan secara efektif, mengingat penerapannya yang tiba tiba dan kemungkinan kurang siapnya lapisan pemerintahan hingga lapisan masyarakat akan kebijakan ini dan juga kurangnya fasilitas-fasilitas penunjang lainnya. *Work From Home* atau yang sering didengar WFH merupakan salah satu bentuk kebijakan yang diambil oleh pemerintahan indonesia dalam upaya meberantas penyebaran virus corona ini. *Work from Home* adalah salah satu istilah bekerja dari jarak jauh (*remote working*), lebih tepatnya melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan di kantor dari rumah. Jadi pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya. Istilah *Work From Home* sudah tidak asing lagi bagi sebagian orang. Para *freelancer*, karyawan startup, dan perusahaan besar lain selama ini banyak yang sudah melakukan *remote working* atau bekerja dari manasaja. Namun, *remote working* atau dalam penelitian ini *Work from Home* di tengah-tengah pandemi COVID-19 tentu akan memberikan perubahan suasana bekerja bagi para pegawai. Skema WFH merupakan bagian dari konsep telecommuting (bekerja jarak jauh), yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja dan perencanaan kota, bahkan telah dikenal sejak tahun 1970-an sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan rumah-kantor pulang-pergi setiap hari.

Menindaklanjuti arahan dari *WHO* maka pemerintah indonesia juga mengambil tindakan preventif bagi Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan pemerintahan. Dipandang perlu bagi

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) untuk menyampaikan kebijakan nasional tentang penyesuaian sistem kerja ASN selama merebaknya kasus Covid-19 sebagai pedoman bagi instansi pemerintah. Surat Edaran Menteri PANRB No.19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah, yang dimaksudkan sebagai pedoman bagi instansi pemerintah dalam pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja di rumah/tempat tinggalnya (*Work from Home/WFH*) bagi ASN sebagai upaya pencegahan dan meminimalisasi penyebaran Covid-19.

Pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan oleh setiap jenjang dalam pemerintahan di Indonesia. Memenuhi kompetensi yang baik sangat penting diperlukan dalam menjalankan segala tugas yang ada dalam menjalankan pemerintahan. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) memiliki tugas dan tanggung jawab dalam hal tersebut. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh BPSDM cukup memberikan perubahan dalam setiap karakteristik ASN yang ada di suatu pemerintahan. Sistem kerja WFH menjadi salah satu tantangan baru yang dihadapi oleh sejumlah pegawai di BPSDM Provinsi Jatim. Semenjak diterbitkannya SE MENPAN RB No. 19 Tahun 2020 pada tanggal 16 maret 2020 tentang penyesuaian Sistem Kerja ASN dalam Upaya Pencegahan Penyebaran COVID 19 di Lingkungan instansi pemerintah, maka BPSDM Provinsi Jatim juga ikut menerapkan tatanan kerja baru di lingkup pendidikan dan pelatihan SDM. Arahan dari MENPAN RB merujuk pada SE Corona Gubernur Jatim No. 420/1780/101.1/2020 tentang Peningkatan Kewaspadaan terhadap *Corona Virus Disease (COVID-19)* di Jawa Timur, maka BPSDM Provinsi Jatim turut menerapkan sistem kerja tatanan baru namun pelaksanaan yang diterapkan yakni dengan sistem 50 % (dari jumlah 185 pegawai) melakukan WFH dan 50 % WFO (*hasil observasi awal dengan mewawancarai Ibu Novi Pegawai di BPSDM Provinsi Jatim melalui chat wa pada 23 Desember 2020*). Masa kerja dengan sistem yang terbilang baru ini pun sudah berlangsung sekitar 9 bulan dengan beberapa metode yang diubah ubah secara lingkup internal. Dengan melihat keadaan ini tentunya menjadikan suatu pandangan baru akan berlangsung nya pengembangan sumber daya dari ASN yang ada dan sedang menjalani pendidikan di BPSDM Provinsi Jatim serta adanya tatanan-tatanan kerja yang berubah. Oleh karena nya peneliti mencoba untuk mengkaji atau mengevaluasi dari penerapan.

Kerangka Teori

Kebijakan Publik

Membahas tentang suatu kebijakan merupakan kegiatan dalam mempelajari tentang segala macam bentuk aturan – aturan yang ada dalam suatu negara. Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis dan dasar rencana dalam pelaksanaan pekerjaan, kepemimpinan, serta cara bertindak (tentang perintah, organisasi, dan sebagainya). Istilah kebijakan lazim digunakan terkait dengan tindakan atau kegiatan pemerintah serta perilaku negara pada umumnya. Kebijakan biasanya dituangkan dalam berbagai bentuk peraturan. Kebijakan publik erat hubungannya dengan administrasi pemerintahan.\

Menurut Kamus Cambridge, kebijakan publik adalah kebijakan pemerintah yang memengaruhi setiap orang di suatu negara atau negara bagian atau kebijakan secara umum (dikutip dalam *Artikel kompas.com diakses pada 3 november 2020*). Pressman dan Widavsky sebagaimana dikutip Budi Winarno (2002: 17) mendefinisikan kebijakan publik sebagai hipotesis yang mengandung kondisi-kondisi awal dan akibat-akibat yang bias diramalkan. Kebijakan publik itu harus dibedakan dengan bentuk-bentuk kebijakan yang lain misalnya kebijakan swasta. Hal ini dipengaruhi oleh keterlibatan faktor-faktor bukan pemerintah. *Robert Eyestone* sebagaimana dikutip *Leo Agustino* (2008 : 6) mendefinisikan kebijakan publik sebagai “hubungan antara unit pemerintah dengan lingkungannya”. Banyak pihak beranggapan bahwa definisi tersebut masih terlalu luas untuk dipahami, karena apa yang dimaksud dengan kebijakan publik dapat mencakup banyak hal.

Thomas R Dye sebagaimana dikutip *Islamy* (2009: 19) mendefinisikan kebijakan publik sebagai “*is whatever government choose to do or not to do*” (apapun yang dipilih pemerintah untuk dilakukan atau untuk tidak dilakukan). Definisi ini menekankan bahwa kebijakan publik adalah mengenai perwujudan “tindakan” dan bukan merupakan pernyataan keinginan pemerintah atau pejabat publik semata. Di samping itu pilihan pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu juga merupakan kebijakan publik karena mempunyai pengaruh/ dampak yang sama dengan pilihan pemerintah untuk melakukan sesuatu.

SE MENPANRB terkait Kebijakan WFH

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran COVID-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah dan perubahannya. Surat edaran tersebut merupakan salah satu wujud yang diambil oleh pemerintah dalam memutus rantai penyebaran wabah dari virus corona. Dengan membatasi tugas tugas yang dilakukan para ASN , tentu saja dapat membantu mengurangi penyebaran dari virus tersebut namun akan tetapi produktifitas kinerja dari ASN sendiri tidak sama halnya seperti WFO (*work from office*).

Namun Selain itu, terdapat Surat Edaran Menteri 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. Kebijakan tersebut diambil oleh pemerintah berdasarkan titik penyebaran terdominan di Indonesia. Penyebaran virus corona di Indonesia makin lama menunjukkan grafik peningkatan terlihat pada gambar yang disajikan diatas. Hal ini justru mengkhawatirkan pemerintah Indonesia dalam menjaga kesehatan masyarakat Indonesia. Pulau Jawa adalah titik terbesar penyumbang peningkatan dalam penyebaran virus corona, sehingga tindakan pemerintah pusat harus lah keras dalam memutus penyebaran dari adanya virus tersebut.

Sejalan dengan upaya – upaya yang dilakukan pemerintah dalam menekan angka penyebaran virus corona maka pemerintahan pun dijalankan dengan dibatasi. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 58 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru (“SE MENPANRB 58/2020”). Peraturan ini diambil menindaklanjuti peraturan – peraturan yang sudah ada yang mana SE MENPANRB 58/2020 ini memuat sistem kerja bagi pegawai Aparatur Sipil Negara (“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.

Evaluasi Kebijakan

Secara konseptual jika kita melihat evaluasi dari adanya penerapan suatu kebijakan di suatu negara, maka bisa dikatakan bahwa evaluasi kebijakan adalah penilaian atas kebijakan yang tengah atau sudah di implementasikan. Namun sesungguhnya tidak sesederhana itu saja, , menurut Lester & Stewart ((2000: 126) dalam artikel Andirman :2018) evaluasi kebijakan juga berusaha untuk menilai konsekuensi kebijakan yang ditujukan suatu kebijakan berdasarkan pada kriteria dan standar atau standar yang dibuat. William N. Dunn (2003:610) dalam artikel (Andiman 2018) memberikan kriteria evaluasi kebijakan secara umum. Karena untuk menilai keberhasilan suatu kebijakan perlu mempertimbangkan beberapa indikator. Karena jika menilai dari satu indikator (indikator tunggal) dapat membahayakan penilaian hasil kebijakan. Ada enam kriteria/indikator penilaian/evaluasi hasil implementasi kebijakan menurut William N. Dunn.

Efektivitas merupakan aspek pembentuk kinerja, suatu dimensi penilaian yang fokus pada pencapaian tujuan kebijakan. Konseptualisasi efektivitas adalah adanya korelasi antara tujuan kebijakan dan hasil yang dicapai, dimana kerangka penilaian efektivitas mencakup 3 hal (Oberthür & Groen, 2015:1320), yaitu: 1. Input (masukan): kualitas tujuan kebijakan; 2. Proses: terkait dengan tata kelola (keterlibatan, komunikasi, kesesuaian posisi dalam konstelasi kekuasaan dan kepentingan); 3. Outcomes (hasil akhir): Pencapaian tujuan sebagaimana ditetapkan. Gibson dkk (1994) sebagaimana dikutip oleh Satries (2011:33) memberikan pengertian efektivitas dengan menggunakan pendekatan sistem yaitu (1) seluruh siklus input-proses-output, tidak hanya output saja, dan (2) hubungan timbal balik antara organisasi dan lingkungannya.

Metode Penelitian

Penelitian kali ini peneliti mengambil bentuk penelitian Kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Bogdan dan Taylor, (dalam Lexy J. Moleong,:2000:3), penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Penelitian ini juga mengambil bentuk penelitian lapangan dengan menyesuaikan situasi dan kondisi serta protokol kesehatan yang ada. Penelitian kali ini memiliki tujuan untuk mendapat gambaran serta informasi yang lebih jelas, lengkap, dan memungkinkan serta mudah bagi peneliti untuk melakukan

penelitian observasi. Oleh karena itu, maka penulis menetapkan lokasi penelitian adalah tempat di mana penelitian akan dilakukan. Dalam hal ini, lokasi penelitian terletak di BPSDM Provinsi Jawa Timur yang berada di alamat Jl. Balongsari Tama, Gadel, Kec. Tandes, Kota Surabaya, Jawa Timur 60186. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jatim ini karena peneliti menganggap proses pengembangan para ASN jelas sangat di butuhkan terutama di masa seperti ini yang mana para ASN dituntut agar lebih memiliki kompetensi di bidang IT disesuaikan dengan Era revolusi 4.0.

Objek penelitian merupakan permasalahan yang diteliti. Menurut Sugiyono (2012) objek penelitian adalah suatu atribut dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek penelitian ini adalah bagaimana evaluasi dari adanya pelaksanaan kebijakan *Work From Home* (WFH) di BPSDM Provinsi Jatim. Subjek penelitian merupakan tempat variabel melekat. Subjek penelitian adalah tempat dimana data untuk variabel penelitian diperoleh (Arikunto, 2010). Adapun subjek yang akan diambil dalam penelitian kali ini belum bisa peneliti ungkapkan mengingat adanya formalitas yang harus dipenuhi agar dapat mendapatkan status subjek penelitian yang jelas. Namun peneliti menghendaki untuk mengambil subjek berkisar antara 6 (enam) hingga 10 (sepuluh) pegawai yang ada di BPSDM Provinsi Jatim serta Kepala bagian dari beberapa divisi yang ada.

Analisis data disini sangat penting untuk dilakukan dalam menarik beberapa kesimpulan. Karena dengan analisis data yang baik maka hasil dari penelitian akan didapatkan sesuai dengan apa yang telah dikehendaki oleh peneliti sendiri khususnya. Menurut Patton dalam Moleong (2010:280), teknik analisis data adalah proses kategori urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Ia membedakannya dengan penafsiran yaitu memberikan arti yang signifikan terhadap analisis, menjelaskan pola uraian dan mencari hubungan di antara dimensi-dimensi uraian.\

Dalam hal pengujian data-data yang diteliti maka peneliti menggunakan teknik pemeriksaan keabsahan data yaitu triangulasi. Menurut Moleong (2010: 330) triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Diluar

data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Peneliti menggunakan teknik ini untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks suatu studi sewaktu mengumpulkan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan. Dengan kata lain, peneliti dapat merecheck temuannya dengan jalan membandingkannya dengan berbagai sumber, metode, atau teori.

Jenis triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi dengan metode. Pada triangulasi dengan metode, Patton dalam Moleong (2010: 331) menjelaskan terdapat dua strategi, yaitu: (1) pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data dan (2) pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama. Triangulasi ini dilakukan untuk melakukan pengecekan terhadap penggunaan metode pengumpulan data, apakah informasi yang didapat dengan metode interview sama dengan metode observasi, atau apakah hasil observasi sesuai dengan informasi yang diberikan ketika di-interview. Begitu pula teknik yang dilakukan untuk menguji sumber data, apakah sumber data ketika di-interview dan diobservasi akan memberikan informasi yang sama atau berbeda. Apabila berbeda maka peneliti harus dapat menjelaskan perbedaan itu, tujuannya adalah untuk mencari kesamaan data dengan metode yang berbeda. (Bungin, 2011: 265).

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 113 Tahun 2018, disebutkan bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi di bidang pendidikan dan pelatihan dan/atau pengembangan aparatur sipil negara. Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Timur didirikan pada tahun 1980 di Surabaya adalah unsur pelaksana Pemerintah Provinsi Jawa Timur dibidang pendidikan dan pelatihan bagi aparatur telah berkembang dari organisasi pendidikan dan pelatihan yang kecil menjadi sebuah lembaga pendidikan dan pelatihan yang

besar. Pada tahun 2008, Badan Diklat Provinsi Jawa Timur mengalami perubahan struktur organisasi berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 10 Tahun 2008. BPSDM memiliki kampus utama di Surabaya yakni di Jalan Balongsari Tma dan sebuah kampus lainnya di Malang. Semenjak berdirinya sampai dengan sekarang lebih dari 250.000 alumni dari seluruh Propinsi dan Kabupaten/Kota di Indonesia telah berpartisipasi mengikuti diklat aparatur.

Deskripsi hasil temuan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti merupakan hasil yang didapat dalam observasi data primer dan data sekunder. William N. Dunn (2003:610) dalam artikel Andiman 2018) memberikan kriteria evaluasi kebijakan secara umum. Karena untuk menilai keberhasilan suatu kebijakan perlu mempertimbangkan beberapa indikator. Karena jika menilai dari satu indikator (indikator tunggal) dapat membahayakan penilaian hasil kebijakan. Ada enam kriteria/indikator penilaian/evaluasi hasil implementasi kebijakan menurut William N. Dunn. Pembahasan mengenai data yang didapat dari hasil penelitian yang telah dilakukan akan dipaparkan dengan melihat beberapa indikator yang sudah disesuaikan dengan Evaluasi pelaksanaan kebijakan dari rumah. Pelaksanaan Kebijakan tersebut di BPSDM sendiri sudah dikatakan Efektif. Mengingat BPSDM ini merupakan sebuah badan yang berkaitan langsung dengan pemerintahan di Indonesia oleh karena itu. Kita harus menjalankan kebijakan tersebut dengan sesuai arahan Kepala Badan dan serta meninjau peraturan – peraturan yang ada seperti SE MENPAN RB tersebut serta yang terbaru SK GUBERNUR JATIM NO 800/566/204.3/2021. Jadi saya sendiripun juga punya tugas untuk mengatur system kerja para staff saya.

Untuk efektivitas penerapan kebijakan wfh di bpsdm sendiri ini menurut saya sudah cukup tinggi ya 80%, itu cukup tinggi Kenapa, karena di bpsdm sendiri itu setiap pegawai

yang melaksanakan wfh itu wajib menyerahkan draft yang sudah dibuat oleh bpsdm khususnya dari bidang TU yang mengurus tentang administrasi ya, jadi setiap pegawai yang wfh itu harus mengirimkan apa yang sudah dilakukan selama di rumah itu misalkan di rumah itu pegawai ini buat surat gitu ya nanti pegawai itu wajib isi draf dan mengirim hasil surat yang telah dibuat pada Link yang telah disediakan oleh pihak TU dan itu nanti akan dikirimkan ke Kepala Badan untuk dipantau untuk dilihat gitu.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dapat menyimpulkan bahwa terkait tingkat efektifitas dari pelaksanaan kebijakan WFH ini. Bahwa dengan adanya kebijakan tersebut pun ASN pada BPSDM tetap menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik – baiknya. Penataan system kerja terbaru yang di terbitkan oleh pemerintah pun tidak membuat kinerja para ASN menurun, terlihat dari pernyataan yang telah disampaikan oleh Informan 3. Efektifitas Pelaksanaan kebijakan WFH ini pun juga terlihat dari bentuk kegiatan pendidikan ASN yang di selenggarakan di BPSDM Provinsi Jatim, hal ini di sampaikan dalam hasil wawancara peneliti dengan informan 5 selaku Peserta Diklat saat penerapan Kebijakan WFH diterapkan.

Adanya pelaksanaan kebijakan kerja dari rumah atau WFH (*Work From Home*), tidak mengubah kinerja dari para ASN di BPSDM yang mana sebelumnya kerja berada di kantor kini berbentuk kerja dari rumah. Situasi lingkungan kerja yang telah terpola ke bentuk kerja dari rumah ini tetap dituntut seefisien mungkin dalam menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang ada. Kecukupan dalam kebijakan publik dapat dikatakan tujuan yang telah dicapai sudah dirasakan mencukupi dalam berbagai hal. Dunn mengemukakan bahwa kecukupan (*adequacy*) berkenaan dengan seberapa jauh suatu tingkat efektivitas memuaskan kebutuhan, nilai, atau kesempatan yang menumbuhkan adanya masalah (Dunn, 2003:430).

Penutup

Setelah dilakukan penelitian, maka berdasarkan data yang didapatkan dilapangan oleh peneliti dapat diambil kesimpulan , sebagaimana menjawab rumusan masalah di atas, dalam sudutpandang teoritis, dengan melihat 6 variabel model evaluasi kebijakan dari William N dunn dalamevaluasi pelaksanaan kebijakan Work from home (WFH), kesimpulan tersebut antara lain dipaparkan sebagai berikut: Sesuai dengan data yang diperoleh peneliti ,Evaluasi Pelaksanaan Kebijakan kerjadari rumah atau work from home (WFH) bagi ASN di BPSDM Provinsi Jawa Timur dapat dikatakan sudah cukup efektif diterapkan saat situasi pemerintahan Indonesia saat ini, namun masih diperlukan perhatian penuh terhadap teknologi – teknologi bidang IT yang mendukung, kemudian berkenaan dengan jaringan atau sinyal. Hal lain yang nya yakni sumber daya manusia yang harus lebih siap dan memahami hal – hal yang berhubungan dengan apa – apa saja yang berkaitan dengan pelaksanaan system kerja dari rumah.

Beberapa factor yang mempengaruhi dalam evaluasi pelaksanaan kebijakan WFH bagi ASN di BPSDM Provinsi Jatim, antara lain: Bentuk komunikasi yang dilakukan secara umum sudah sangat jelas,selain itu juga komunikasi ini terjadi sesame actor pelaksana kebijakan dan dengan seluruh instansi yang ada. Dimana para ASN khususnya staff BPSDM memanfaatkan kemajuan tekonologi saatn ini, komunikasi yang lebih sering dilakukan secara tradisional yakni berkomunikasi dengan bertemu secara langsung kini dapat dialihkan dengan menggunakan aplikasi – aplikasi yang mempermudah komunikasi secara jarak jauh, seperti Whattsapp (wa group), Zoom Metting, Google Meet, Telegram dan line.

Daftar Pustaka

Agustino, L. (2006). *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.

Agus Purwanto,2020, *Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19*, Jurnal Of Edaction, Vol 2|Nomor 1| 2020

Kementrian Kesehatan RI , 2020, LINE SIAGA| Bersama #SIAGA COVID-19

<https://siaga.line.me/covid19>, diakses pada 21 Desember 2020 pukul 14:00 WIB

Arum Sutrisni Putri Kompas.com, 2020, "Fakta Lengkap Kasus Pertama Virus Corona di Indonesia"

<https://nasional.kompas.com/read/2020/03/03/06314981/fakta-lengkap-kasus-pertama-virus-corona-di-indonesia>, diakses pada 2 November 2020 pukul 13:00

Arum Sutrisni Putri Kompas.com, 2020, "Kebijakan Publik: Pengertian, Tujuan dan Ciri-ciri",

<<https://www.kompas.com/skola/read/2020/02/06/210000269/kebijakan-publik--pengertian-tujuan-dan-ciri-ciri?page=all>> (diakses pada 5 November 2020 pukul 13:00 wib)

<https://bpsdm.jatimprov.go.id/profilbpsdm> , diakses pada 15 juni 2021 pukul 13:00

Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 113 Tahun 2018 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Pengembangan SumberDaya Manusia Provinsi Jawa Timur

Rezeky Ana Asha, 2020, *Pengaruh work from home terhadap kinerja aparatur sipil negara di kantor imigrasi kelas i khusus TPI Medan*, Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum, Volume 14| Nomor 2| 2020

Siti Asyiah, M. Fachri Adnan, Adil Mubarak., 2017, *Evaluasi Implementasi Kebijakan Pendidikan Gratis Di Kabupaten Pasaman*, JPSI (journal of Public secotr Innovations), Volume 2| Nomor 1 | 2017

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi NO.19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 Di Lingkungan Instansi Pemerintah

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi NO..45 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Bagi Apartur Sipil Negara pada Instansi Pemerintah yang Berada di Wilayah dengan Penetapan Pembatasan Sosial Berskala Besar.

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi NO .58 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru.

Surat Edaran Corona Gubernur Jatim No. 420/1780/101.1/2020 tentang Peningkatan Kewaspadaan terhadap *Corona Virus Disease* (COVID -19) di Jawa timur

Tjahyo Rawinarno, Suhud Alynudin, 2019 , *Evaluasi Kebijakan Peningkatan Kualitas ASN Pemerintahan Provinsi Banten Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik*, jurnal of Government (JOG), Volume 5| Nomor 1 | Juli – Desember 2019

Yenchilia Tresna Damanik, Aufarul Marom, 2016, *Evaluasi Kebijakan Penanggulangan Kemiskinan Melalui Program Pelatihan Keterampilan Di Kelurahan Mangunharjo Kecamatan Tembalang Kota Semarang*, Jurnal Kebijakan Publik, Volume 5| Nomor 3| 2016