

## Efektivitas Kebijakan *Work From Home* pada Masa Pandemi Covid-19 bagi Aparatur Sipil Negeri di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pekanbaru Tahun 2021

Linda Yusnita Siregar<sup>1</sup> , Rury Febrina<sup>2</sup> 

<sup>1,2</sup> Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau

Corresponding Author: [linda.yusnita1155@student.unri.ac.id](mailto:linda.yusnita1155@student.unri.ac.id)

### Keyword:

Bappeda;

Constraints;

Evaluation;

Policy;

WFH.

**Abstract:** *The implementation of the WFH policy during the Covid-19 pandemic certainly has responsibilities and obligations that are no different from working in an office. However, it can be seen from the fact that in its implementation WFH cannot be separated from challenges and obstacles that must be faced, this is because not all work can be done from home. This study aims to evaluate the implementation of WFH policies in the Pekanbaru City BAPPEDA work environment during the Covid-19 pandemic. This study used descriptive qualitative method. The data obtained was sourced from the head of the personnel section at BAPPEDA Pekanbaru City. Data was collected through observation, interviews, and collecting research supporting documents. The results obtained indicate that based on evaluation activities taking into account 6 evaluation criteria such as effectiveness, efficiency, adequacy, equity, responsiveness, and accuracy that have been carried out and can be seen where in practice, with the existence of WFH, it has not been able to run well. good and there is a tendency to decline in public services. It can be seen that there are obstacles from the existence of WFH which include aspects of computer availability, aspects of the ability to master information technology, and aspects of performance appraisal. The effectiveness of the WFH policy is still not in accordance with the expected goals and targets due to constraints related to facilities and infrastructure. Author hope that this research can be used as a for consideration when you want to carry out an evaluation related to the covid-19.*

### PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 yang berlangsung cukup lama, dan belum diketahui kapan pandemi ini segera berakhir. Seiring dengan pandemi Covid-19 ini masyarakat dunia tidak terkecuali Indonesia untuk merubah pola hidupnya sehari-hari perubahan pola hidup ini seringkali disebut dengan istilah *New Normal*. Istilah *New Normal* jika diartikan kedalam Bahasa Indonesia disebut sebagai kenormalan baru. Pertama kali kata *New Normal* ini berkaitan dengan masa krisis keuangan pada tahun 2007-2008, sejak saat itulah istilah *New Normal* kerap digunakan dalam berbagai konteks tidak terkecuali pada masa pandemi Covid-19 yang memiliki arti bahwa munculnya perilaku yang dianggap tidak normal telah dianggap sebagai kebiasaan baru (El-Erian, 2010). *New Normal* merupakan bagaimana cara dalam menyesuaikan diri dengan adanya Covid 19. Pada saat ini Covid 19 masih menjadi pandemic di Indonesia dan petinggi Negara seperti Presiden Republik Indonesia yang mengharapkan agar rakyat Indonesia dapat berdamai dengan keadaan ini. Kebijakan *New Normal*.

Setiap hari kasus pandemi covid 19 mengalami peningkatan pada awal pandemi covid 19 ini. Kondisi pandemi covid 19 memberikan berbagai dampak kepada masyarakat dunia salah satunya masyarakat Indonesia di berbagai bidang. Pandemi ini menimbulkan

dampak terlebih pada sektor ekonomi yang mengalami kelumpuhan pada awal terjadinya pandemi covid 19. Di dalam perekonomian Indonesia pastinya ada pelaku yang menjalankan pertumbuhan ekonomi, yakni karyawan disebuah perusahaan baik swasta maupun pemerintah. Dampak pandemi covid 19 ini juga dirasakan oleh para karyawan, seperti terkena PHK oleh perusahaan tempat ia bekerja. Dilain keputusan perusahaan mengambil langkah untuk bertahan dalam masa pandemi covid 19 melalui sistem *shift* seperti *Work From Home* (WFH). Keadaan tersebut pastinya akan menyebabkan beban psikologi yang besar kepada setiap karyawan yang mengalami dampak tersebut.

Sebagai cara berdamai dengan Covid-19. Demikian pula di Indonesia Presiden Republik Indonesia berpesan agar masyarakat berdamai dengan Covid-19 yang sampai saat ini masih menjadi pandemi. Kebijakan *New Normal* ini bertujuan agar masyarakat tetap bersabar dan tidak menyerah terhadap pandemi Covid-19 dengan melakukan penyesuaian baru dalam kehidupan yang disebut dengan istilah *New Normal*.

*New Normal* tersebut juga diberlakukan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) menetapkan *New Normal* atau tatanan normal baru bagi ASN sejak tanggal 5 Juni 2020 melalui Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 58 Tahun 2020 Tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dalam Tatanan Normal Baru. Surat Edaran ini berisi tentang penyesuaian sistem kerja bagi ASN untuk menjaga keberlangsungan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik dengan tetap memperhatikan protokol kesehatan. Sejalan dengan Surat Edaran Menteri PANRB terkait Penyesuaian Sistem Kerja baru bagi ASN, dalam penelitian yang dilakukan Purwanto (2020) menyebutkan bahwa Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. Dengan kata lain para ASN dapat bekerja di rumah/tempat tinggal. (ahmad mujtaba et al., 2007) mengungkapkan bahwa *WFH* merupakan hasil pemanfaatan teknologi modern, dengan menyederhanakan dan memudahkan pekerjaan dengan melakukan interaksi secara daring. Lebih lanjut Mulyaningsih dan Rustanto (2021) mengungkapkan bahwa Konsep dari kebijakan *WFH* adalah ASN tetap melakukan pekerjaan kantor dari rumah masing-masing di wilayahnya bekerja dimana PNS itu di tempatkan.

Menurut Menteri Keuangan Sri Mulyani dalam laman berita CNBC menyatakan bahwa saat dirinya menjalankan pekerjaan dengan cara *WFH* jam kerja dirasa menjadi sangat panjang dibandingkan keadaan normal biasanya. Hal tersebut dikarenakan tidak ada batasan dalam melakukan pekerjaan antara *Work* dan *Home*, pertemuan rapat dapat dilakukan kapan saja dan dimana saja secara virtual. Pihak Kemenkeu juga melakukan survey terhadap 12.000 karyawan yang bekerja secara *WFH* selama 3 bulan terakhir. Melalui hasil survey tersebut diperoleh data bahwa sebanyak 24,84% karyawan merasa pekerjaan lebih berat saat mereka *WFH*. Sekitar 43,1% merasakan bahwa pekerjaan tidak ada perbedaan hanya saja berbeda saat melakukan rapat dapat dilakukan dimana saja secara virtual. Adapun para pekerja *WFH* yang merasakan bahwa pekerjaan semakin ringan jika dilakukan dengan *WFH* sekitar 31% (Sembiring, 2020).

Berdasarkan sebuah penelitian yang mewawancarai karyawan swasta yang bekerja dengan sistem *Work From Home* (*WFH*) mengeluhkan mengenai adanya kendala jam kerja yang kurang jelas, seperti pelaksanaan rapat kantor yang selesai hingga pukul 01.00 dini hari serta ia juga merasa merasakan beban dimana rekan kerja menghungi untuk menanyakan perihal pekerjaan dihari libur juga.

Dilain sisi, birokrasi harus tetap menjadi garda depan untuk memberikan pelayanan publik dalam setiap kondisi. Risalbi, Cikusin, dan Hayat (2021) menyebutkan bahwa pelayanan publik merupakan hal yang harus dilakukan oleh pemerintah dan pelayanan publik menjadi hak yang harus didapatkan oleh masyarakat. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Ramadani et al., (2019) dimana pelayanan publik merupakan pelayanan dasar dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pelayanan yang baik dan berkualitas memberikan implikasi kepuasan kepada masyarakat, karena masyarakat

secara langsung menilai terhadap kinerja pelayanan yang diberikan. Menurut Mulyanto (2019) kualitas pelayanan yang baik harus memenuhi beberapa kriteria layanan, seperti akurat waktu layanan, proses transaksi yang efektif, dan meminimalkan kesalahan dalam melakukan pelayanan. Rahman (2017) mengungkapkan pentingnya pelayanan kepada masyarakat perlu mendapatkan respon dari aparat pemerinatahan/administrator pemerintahan, hal ini perlu diupayakan untuk menciptakan pelayanan yang mengedepankan kebutuhan dan tuntutan masyarakat.

Kinerja ASN dimasa pandemi seperti saat ini mengakibatkan beberapa kegiatan tidak dapat berjalan optimal dikarenakan penerapan kebijakan *WFH*. Hal ini mengakibatkan kinerja ASN terhambat yang disebabkan oleh keterbatasan waktu maupun gangguan sinyal internet Burhanudin, Serang, dan Mapparenta (2021). Maka dari itu berbagai kebijakan telah diambil oleh pemerintah, termasuk salah satunya adalah menginstruksikan untuk bekerja, atau dikenal dengan istilah *WFH*. Dalam penelitiannya Rukmini dan Ardiana (2021) mengungkapkan Pada umumnya *WFH* dilakukan sebagai pilihan, namun pada masa pandemi seperti saat ini *WFH* bukanlah pilihan lagi. Hal ini dilakukan dalam kondisi terpaksa oleh keadaan dan dipaksa oleh aturan kesehatan dalam kedaruratan. Crosbie dan Moore (2004) mendefinisikan *WFH* sebagai kegiatan melaksanakan tugas kedinasan, menyelesaikan output, koordinasi, rapat/pertemuan, dan tugas lainnya dari tempat tinggal pegawai. Bekerja dari rumah harus mempertimbangkan beberapa hal, antara lain keterampilan, kepribadian, dan aspirasi. Bekerja dari rumah atau biasa disebut *WFH* adalah suatu istilah bekerja dari jarak jauh, lebih tepatnya bekerja dari rumah. Jadi para pekerja tidak perlu datang ke kantor dan bertatap muka dengan para pekerja lainnya. Berbagai protokol menyambut era new normal telah dipersiapkan oleh pemerintah, termasuk dalam tatanan birokrasi guna memberikan pelayanan publik di era Covid-19. Pemantauan ini dilakukan agar pegawai tetap efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya di tengah situasi penyebaran wabah covid-19.

Surat Edaran Gubernur Riau Nomor 279/SE/2020 Tentang Sistem Kerja Pegawai Negeri Sipil Dan Non PNS Pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau disebutkan bahwasannya “Kepala Perangkat Daerah dan Ketua Satuan Tugas Penanganan Covid-19 dilingkungan Perangkat Daerah memastikan dan bertanggung jawab terhadap PNS dan Non PNS dilingkungkannya untuk mematuhi protokol kesehatan yang sudah ditetapkan”, selanjutnya pelaksanaan tugas kedinasan di kantor (*Work from office*) dan tugas kedinasan dirumah (*work from home*) berpedoman pada Surat Edaran Gubernur Riau Nomor 171/SE/2020 Tentang Sistem Kerja Pegawai Negeri Sipil Dan Non PNS Dalam Tatanan Normal Baru Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau disebutkan bahwasannya dalam pelaksanaan tugas kedinasan dikantor (*work from office*) maksimal 25% (dua puluh lima persen) dari jumlah pegawai pada Perangkat Daerah masing-masing.

Sejalan dengan regulasi yang diterbitkan oleh Gubernur Riau, kemudian Walikota Pekanbaru menerbitkan Surat Edaran Walikota Pekanbaru Nomor 800/BKPSDM-PKAP/360 / 2021 Tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dan Tenaga Harian Lepas (THL), yang menjelaskan bahwa Penerapan Pembatasan Pelaksanaan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Level IV di Kota Pekanbaru perlu mengupayakan untuk melaksanakan pengendalian serta pengetatan di lingkungan unit kerja.

“Mempedomani Surat Edaran Menpan RB Nomor 15 Tahun 2021 tanggal 21 Juli 2021 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai ASN selama Pemberlakuan Pembatasan Pelaksanaan Kegiatan Masyarakat pada Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019, dan Surat Edaran Ketua Satuan Tugas Penanganan Covid-19 Pemerintah Kota Pekanbaru tanggal 24 Juli 2021 tentang Penerapan Pembatasan Pelaksanaan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Level IV di Kota Pekanbaru, maka perlu upaya bersama

melakukan pengetatan dan pengendalian di lingkungan unit kerja mulai tanggal 26 Juli 2021 sampai dengan tanggal 08 Agustus 2021 ” .

(Surat edaran Walikota Pekanbaru Nomor 800/BKPSDM-PKAP/360/2021)

Tanggung jawab bekerja dari rumah (WFH) memiliki kewajiban yang sama dengan bekerja dari kantor (WFO). Tetapi dalam pengimplementasian WFH ternyata mengalami berbagai kendala, namun tidak segala hal maupun pekerjaan yang dapat diselesaikan dari rumah. Kelengkapan alat kerja yang digunakan sebagai media komunikasi, kesulitan untuk berkoordinasi, adanya gangguan dari rumah, dan lain-lain hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dan hal ini merupakan faktor yang akan berpengaruh dalam pelaksanaan WFH. Maka dari itu dibutuhkannya strategi agar dapat mengantisipasi dan meminimalisirkannya selama berjalannya kebijakan new normal. Nurbaiti Usman Siam et al., (2021) mengemukakan terdapat kendala yaitu sebagai berikut:

- a) Motivasi ASN menurun saat melaksanakan tugas dinas di rumah (WFH).
- b) Keterbatasan alat dan komunikasi yang dimiliki ASN selama menjalankan tugas dinas di rumah (WFH).
- c) Tidak semua layanan di organisasi dengan proses bisnis didigitalkan, sehingga menyulitkan ASN saat melakukan WFH.
- d) Keterbatasan kemampuan menggunakan teknologi oleh ASN yang berusia di atas 50 tahun.
- e) Kesulitan dalam memantau kinerja ASN.
- f) Kesulitan dalam mengukur tingkat produktivitas ASN.
- g) Kesulitan dalam mengatur jadwal pertemuan untuk pekerjaan yang membutuhkan intensitas diskusi dan koordinasi yang tinggi

Pelaksanaan kebijakan WFH tidak terlepas dari berbagai kendala, dimana kendala-kendala ini dirasa sangat mengganggu aktifitas para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan kebutuhan dan tuntutan masyarakat harus tetap terpenuhi. Maka dari itu dirasa perlukan tindakan evaluasi untuk membenahi sistem kerja yang selama ini tengah berjalan di masa pandemi Covid-19. Dalam menghasilkan pelayanan publik maka sangat penting untuk melaksanakan evaluasi kinerja karena dapat melihat nilai akuntabilitas. (Khairu Nissa et al., 2020). Akuntabilitas dilihat juga apakah uang yang didapatkan dipergunakan sesuai dengan kebutuhan baik itu secara ekonomis, efektif, serta efisien yang dapat dilihat dari uang publik yang dikelola.

William N. Dunn dalam Rorong (2020), menyebutkan bahwa istilah penilaian memiliki arti penting, lebih spesifiknya: “secara keseluruhan istilah penilaian dapat disamakan dengan pemeriksaan, penilaian dan penilaian, kata-kata yang menyatakan upaya untuk memecah hasil. sejauh unit nilai signifikan Dalam arti yang lebih eksplisit, penilaian khawatir tentang penciptaan data tentang nilai atau keuntungan dari hasil strategi. Pemahaman di atas menjelaskan bahwa penilaian adalah efek samping dari suatu pendekatan yang memang memiliki penghargaan dari konsekuensi dari tujuan strategi atau tujuan. Lebih lanjut dalam penelitian yang dilakukan oleh And ari (2017) menyebutkan bahwa evaluasi kebijakan publik saling berhubungan dengan bagaimana kebijakan yang ditetapkan dan dilaksanakan. Prosedur yang dapat digunakan dalam menilai pendekatan dengan mengubah menyinggung substansi strategi adalah berkaitan dengan isu yang akan ditangani dengan langkah-langkah mendasar, lebih spesifik kewajaran substansi dengan isu, isu utama, dan tujuan yang ingin dicapai oleh Nugroho (2015: 719-720). Sesuai Dunn dalam Huda et al., (2017) menyatakan bahwa ada 6 (enam) ukuran yang harus diperhatikan dalam menilai suatu strategi, antara lain:

- a) Efektivitas berarti sejauh mana kebijakan yang ditetapkan mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan,

- b) Efisiensi dalam hal ini digunakan untuk mengetahui apakah sumber daya yang ada telah secara optimal digunakan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan,
- c) Kecukupan berarti apakah kebijakan yang ditetapkan sudah cukup untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan,
- d) Perataan dalam hal ini dimaksudkan apakah kebijakan yang ditetapkan ini telah diberikan secara merata pada setiap sasaran kebijakan publik,
- e) Responsivitas berarti kebijakan publik dapat menjawab tanggapan dari para sasaran kebijakan, serta
- f) Ketepatan berarti kebijakan yang ditetapkan ini merupakan langkah terbaik yang tepat untuk mencapai tujuan.

Peneliti memilih pegawai ASN di BAPPEDA. Badan Perencanaan Pembangunan atau biasa disingkat BAPPEDA dimana memiliki tugas dan fungsi pokok badan ini menurut PP RI No 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah pasal 6 ayat (2), yaitu:

- a) Perumus kebijakan teknik perencanaan,
- b) Pengekoordinasian penyusunan perencanaan pembangunan,
- c) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang perencanaan pembangunan daerah,
- d) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

BAPPEDA Kota Pekanbaru dipilih sebagai objek penelitian dengan pegawai ASN BAPPEDA Kota Pekanbaru sebagai subjeknya. Pegawai ASN BAPPEDA Kota Pekanbaru juga termasuk salah satu pegawai instansi yang terdampak pandemi Covid-19, dalam implementasi kebijakan WFH mengakibatkan kinerja sebagian besar pegawai BAPPEDA Kota Pekanbaru menurun. Kinerja pegawai yang menurun diakibatkan pelaksanaan WFH sedangkan tidak tersedianya sarana prasarana penunjang pekerjaan di rumah pegawai sehingga menyebabkan pekerjaan terganggu. Selain itu BAPPEDA merupakan organisasi perangkat daerah yang memiliki kalender kegiatannya maka dari itu setiap kegiatan yang telah dirancang akan dilakukan sesuai rancangan yang telah dilakukan, namun semenjak munculnya pandemi Covid-19 menyebabkan kegiatan yang telah dirancang terganggu dan terpaksa dilakukan penundaan hingga waktu yang tidak dapat ditentukan. Dengan kebijakan ASN bekerja dari rumah (WFH) nampaknya kebijakan yang ditetapkan tidak berjalan sesuai harapan apabila masih adanya kultur birokrasi yang tidak cekatan, sedangkan masyarakat menginginkan untuk mendapatkan pelayanan yang baik serta berkualitas. Maka dari itu diperlukannya evaluasi kinerja agar terciptanya birokrasi tangkas (agile bureaucracy) dan dapat menyesuaikan dan mengontrol kelangsungan kepada masyarakat selama terjadinya pandemi untuk memberikan kelangsungan pelayanan publik. pelayanan publik kepada warga masyarakat selama pandemi. Peneliti telah menguraikan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul "Efektivitas Kebijakan Work From Home pada Masa Pandemi Covid-19 bagi Aparatur Sipil Negeri di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pekanbaru Tahun 2021".

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk mendeskripsikan kejadian yang berkaitan dengan Efektivitas Kebijakan Work From Home pada Masa Pandemi Covid-19 bagi Aparatur Sipil Negeri di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pekanbaru Tahun 2021. Penelitian kualitatif ini dimaksudkan memberikan kemudahan peneliti dalam mengambil data. Dilakukan langkah agar peneliti fokus terhadap upaya untuk membatasi studi dan dilakukan fokus pada kriteria inklusi-eksklusi untuk mempermudah peneliti dalam menganalisis data.

Lokasi penelitian ini di tempat kerja BAPPEDA Kota Pekanbaru. Dilakukan peneliti dengan teknik wawancara kepada dua narasumber utama yang merupakan perwakilan

BAPPEDA Kota Pekanbaru di bidang fakultas, serta catatan pendukung yang diperoleh dari Kota Pekanbaru Bidang Kepegawaian BAPPEDA.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) merupakan komponen pelaksana dalam mendukung pemerintahan terdekat dalam ruang penataan, pemajuan kerja yang inovatif, yang dimotori oleh seorang Kepala Badan yang merupakan wakil dan cakap kepada Bupati melalui Kepala Badan. Sekretaris Wilayah. Dalam penelitian yang diarahkan oleh Nugroho dan Suswanta (2020) dikemukakan bahwa kedudukan, susunan, kewajiban, kapasitas dan sistem kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang mempunyai tugas melakukan daya dukung di bidang penataan, eksplorasi, dan pengembangan provinsi. kemajuan. Situasi Bappeda dalam menjalankan misi RPJMD 2016-2021 adalah dengan lugas menegakkan misi menggarap administrasi besar.

BAPPEDA merupakan organisasi vital dalam penataan wilayah, Bappenas ditopang oleh SDM yang menambah hingga 50 tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas pokok dan kapasitasnya. Sebagai aturan, bagian dari perwakilan Bappeda Kota Pekanbaru sejauh jenis kelamin adalah 70% laki-laki dan 30% perempuan. Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar alumni dan bahkan perwakilan yang memiliki gelar sarjana semuanya dianggap 36%, diikuti oleh 26% untuk Sarjana dan D3 secara individual. masing-masing sebanyak 18%, SLTP sebanyak 16% sedangkan lulusan SLTP ada 4%. Untuk sementara, mengingat kerangka waktu kerja normal, mereka telah mengisi sebagai ASN selama lebih dari 10 tahun, sehingga diidentifikasi dengan informasi dan pemahaman tentang pekerjaan dalam iklim administrasi sebagai ASN, sudah cukup untuk dipahami. Sehubungan dengan jumlah itu yang melibatkan situasi primer lebih dari 25 orang dari 25 posisi dasar yang tersedia. Jabatan utama yang diisi di BAPPEDA terdiri dari 2 eselon I, 3 eselon II, 35 eselon III, dan 10 eselon IV. Oleh karena itu, perwakilan Bappeda diinstruksikan secara luar biasa dan kelas jabatan juga tinggi, survei tersebut. Dilihat dari tabel dibawah maka dituangkan dengan komposisi pegawai BAPPEDA berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, lama kerja dan golongan ruang sebagaimana tertuang dalam tabel 2 berikut:

Tabel 1. Distribusi ASN BAPPEDA Kota Pekanbaru berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Kerja, serta Golongan Tahun 2021  
Sumber: Bidang Kepegawaian BAPPEDA Kota Pekanbaru, diolah, 2021

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
<b>A. Jenis Kelamin</b>			
1	Laki-Laki	35	70%
2	Perempuan	15	30%
<b>B. Pendidikan</b>			
1	SD	0	0
2	SMP	2	4%

3	SMU	8	16%
4	D3	9	18%
5	S1	13	26%
6	S2	18	36%

---

**C. Lama Kerja**

1	0-5 Tahun	5	10%
2	6-10 Tahun	10	20%
3	>10 Tahun	35	70%

---

**D. Golongan/Ruang**

1	I/a – I/d	2	4%
2	II/a – II/d	3	6%
3	III/a – III/d	35	70%
4	IV/a – IV/E	10	20%

---

Seperti yang dikemukakan oleh Darmawan dan Atmojo (2020) bahwa strategi administrasi merupakan tahapan atau pilihan yang harus segera diselesaikan untuk membantu daerah setempat. Dalam mengelola dampak pandemi Covid-19, Pemerintah telah melakukan beberapa pengaturan yang telah dilakukan, salah satunya adalah pendekatan implementasi framework ASN lainnya. Implementasi kerangka ASN baru diarahkan untuk menahan penyebaran atau penularan infeksi Covid-19. Dalam review yang dipimpin oleh Kartika, Jayawinangun, dan Indrawan (2019) menyatakan bahwa WFH adalah rencana kerja yang menunjukkan di mana seorang spesialis dapat memenuhi kewajiban pekerjaan dasarnya untuk organisasi, perusahaan, dan kantor sepenuhnya dengan bekerja jarak jauh atau bekerja dari rumah.

Demikian pula, pelaksanaan WFH juga direncanakan agar latihan pendampingan, seperti kewajiban dan kapasitas dasar di masing-masing kantor, dapat terus berjalan dengan baik. Putra Salahin dkk., (2020). Pelaksanaan strategi WFH ini sesuai dengan pedoman yang disusun oleh otoritas publik melalui Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja ASN Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Instansi Pemerintah. Lingkungan. Dengan pedoman ini, para perintis provinsi, untuk situasi seperti ini, Pejabat Pembinaan Kepegawaian (PPK) dan pimpinan Instansi Pemerintah atau Organisasi Perangkat Daerah (OPD), harus melakukan berbagai upaya untuk terus menawarkan bantuan publik semacam ini ke daerah.

Pelaksanaan WFH berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh para pekerja, terdapat banyak hambatan yang akan dirasakan. Suasana bekerja yang tidak semestinya mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja pekerja. Terlebih lagi pekerja akan kewalahan dengan tugas rumah, tugas pekerjaan dan juga waktu bersama keluarga. Hal tersebut bisa terjadi dikarenakan jam kerja yang fleksibel dan tidak menentu. Terkadang rekan kantor juga ada yang *memfollow up* tugas pada jam libur. Tentunya hal tersebut kurang sesuai dengan peraturan dan etika yang ada.

Perubahan kerangka kerja selama pandemi COVID-19 atau WFH diatur dalam Surat Edaran Gubernur Riau Nomor 279/SE/2020 tentang Tata Kerja Pegawai Negeri Sipil dan Non-PNS Pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru di Pemerintah Provinsi Riau . bekerja di tempat kerja pada dasarnya setengah, dan paling banyak setengah bekerja di rumah dengan mempertimbangkan jumlah perwakilan yang ada. Rencana permainan untuk perwakilan yang melakukan telecommute memasukkan pekerja dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Memiliki masalah kesehatan yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter spesialis.
- b) Ada kerabat dalam satu keluarga yang dikenang untuk Orang Tanpa Gejala (OTG), Orang Dalam Pengawasan (ODP), Pasien Dalam Pengawasan (PDP) atau Positif Covid 19.
- c) Urutan hubungan antara pekerja dan pasien yang terkonfirmasi positif Covid-19 dalam 14 hari jadwal terakhir.
- d) Wanita hamil dan tambahan
- e) Ibu yang baru saja mengandung atau sedang menyusui.

Rencana permainan kerangka kerja ini sebenarnya menitikberatkan dan tidak mencampuri kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan administrasi ke daerah yang ditunjukkan dengan kebutuhan perangkat provinsi masing-masing. Rencana perwakilan yang bekerja di tempat kerja dan bekerja di rumah diatur sedemikian rupa sehingga setiap pekerja bekerja di tempat kerja dan telecommutes satu hari terpisah. Berencana melaksanakan kewajiban sebagai wakil yang melakukan WFH jika ada gathering yang harus diikuti, maka pada saat itu, selesaikan kewajiban kewenangan di rumah/rumah, WFH dengan menggunakan video conference seperti google gathering/zoom gathering, kerangka data dan korespondensi seperti media elektronik yang dapat diakses. Perwakilan yang menyelesaikan pekerjaan di rumah/WFH harus tersedia untuk keadaan darurat apa pun dan dapat melakukan tugas di tempat kerja jika diperlukan kapan pun. Seperti halnya perwakilan yang bekerja di tempat kerja, perwakilan yang bekerja di rumah juga harus mengisi partisipasi dengan memanfaatkan Mobile Presence

Penulisan artikel ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai evaluasi terhadap kebijakan WFH yang dilaksanakan di lingkungan kerja BAPPEDA Kota Pekanbaru dimana pada masa pandemi Covid-19 ini yang tidak diketahui kapan akan berakhir serta tidak dapat diprediksi. Berdasarkan temuan yang diperoleh peneliti, terdapat beberapa hal yang perlu dikaji lebih mendalam terkait dengan kebijakan WFH yang dilaksanakan di lingkungan kerja BAPPEDA Kota Pekanbaru sebagai berikut:

### **Kebijakan WFH di lingkungan Kerja BAPPEDA Kota Pekanbaru**

Dunn dalam Huda et al., (2017) merekomendasikan bahwa istilah penilaian strategi dapat disamakan dengan terjemahan, penilaian dan penilaian. Jadi untuk situasi ini penilaian nilai dan keuntungan dari suatu hasil pendekatan, menyiratkan bahwa dalam penilaian strategi harus memberikan data yang jelas dan solid tentang penyajian suatu pengaturan. Motivasi di balik latihan penilaian adalah untuk menyumbangkan pemikiran pada kualitas yang mendasari pilihan tujuan dan sasaran. Sebagai aturan, seorang yang layak dapat ditegur dengan mendapatkan beberapa informasi tentang ketersediaan tujuan dan sasaran. Dunn dalam Huda et al., (2017) menyatakan bahwa latihan penilaian dalam suatu pendekatan harus fokus pada 6 standar, sebagai berikut:

- a) Efektivitas berasal dari kata Viable yang mengandung arti tercapainya pencapaian dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kondisi misalnya yang diulas dalam tinjauan ini, kita dapat mengetahui seberapa besar tingkat pencapaian dalam mencapai

tujuan pelaksanaan strategi WFH ASN di iklim Kerja BAPPEDA Kota Pekanbaru. Dimana kita dapat menyadari bahwa pelaksanaan WFH di lingkungan kerja BAPPEDA Kota Pekanbaru belum sepenuhnya mencapai tujuan yang ideal dan fokus pada hal ini dikarenakan dengan telecommuting sebagian besar ASN mengalami kendala dalam melakukan tugas pokok dan kapasitasnya karena keterbatasan kantor dan yayasan untuk membantu pelaksanaan ASN saat bekerja di rumah.

Hasil serupa juga diungkapkan dalam ulasan yang dipimpin oleh Samsara (2021) di mana keharusan fungsional menjadi penghalang terbesar dalam pelaksanaan WFH, khususnya kebutuhan inovasi data untuk membantu pekerjaan. Hal ini dikarenakan tidak semua perwakilan yang kantornya menjalankan strategi WFH memiliki bantuan dari kantor inovasi data seperti web, handphone dan PC yang cukup untuk membantu mereka saat telecommuting. Hasil yang diperoleh ini sesuai dengan tujuan sistem kerja Pegawai Negeri Sipil dan Non PNS pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru dilingkungan Pemerintah Provinsi Riau yang disebutkan dalam Surat Edaran Gubernur Riau Nomor:27/SE/2020 sebagai berikut:

“Menindaklanjuti Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 67 Tahun 2020 tentang perubahan atas Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 58 Tahun 2020 tentang sistem kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dalam Tata Normal Baru, dan mencermati meningkatnya status kota Pekanbaru menjadi risiko tinggi pasien positif Covid-19 serta untuk mengendalikan penyebaran Covid-19 dan mengurangi risiko peneruan dilingkungan kantor Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Provinsi Riau”. (Surat Edaran Gubernur Riau Nomor:27/SE/2020)

b) Apabila suatu tujuan telah tercapai dimana penggunaan sumber daya telah diberdayakan secara optimal, maka hal inilah yang disebut dengan efisiensi. Dalam kondisi seperti yang dibahas pada penelitian ini maka kita dapat mengetahui bahwa efisiensi dalam pelaksanaan kebijakan WFH belum sepenuhnya tercapai. hal ini dikarenakan ASN harus bekerja lebih ekstra dan perlu menyediakan biaya tambahan untuk membayar listrik serta sambungan internet, mengingat pekerjaan yang dilakukan sangat bergantung pada sambungan listrik dan internet. sebagaimana yang disebutkan dalam Surat Edaran Walikota Pekanbaru Nomor 800/BKPSDM-PKAP/ 360 / 2021 poin ke-6, yakni:

“Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam pertemuan/rapat, dengan menggunakan sarana teleconference, video conference, Whatsapp Group dan sarana komunikasi lainnya”

(Surat edaran Walikota Pekanbaru Nomor 800/BKPSDM-PKAP/360/2021)

Pada penelitian telah sesuai dengan penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya oleh Sriyaningsih, Martini, dan Said (2021) dimana kerugian dari pelaksanaan WFH salah satunya adalah timbulnya masalah dari keamanan data, serta menyebabkan tanggungan listrik dan internet yang naik.

c) Kecukupan strategi publik dapat dikatakan bahwa tujuan yang dicapai dipandang cukup dalam banyak hal. Dalam perbandingan kondisi yang dikaji dalam tinjauan ini, kita dapat melihat bahwa selama menjalankan strategi WFH dinilai cukup untuk mengalahkan isu Covid-19 di lingkungan kerja BAPPEDA Kota Pekanbaru.. sebagaimana yang disebutkan

dalam Surat Edaran Walikota Pekanbaru Nomor 800/BKPSDM-PKAP/ 360 / 2021 poin ke-4, yakni:

“Pelaksanaan kegiatan pada sektor Esensial, Kritis dan piket kantor dilaksanakan dengan tetap mengedepankan faktor keamanan diri dari penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) sesuai protokol kesehatan secara ketat dengan selalu menggunakan masker, mencuci tangan dengan sabun/menggunakan hand sanitizer dan tetap menjaga jarak (physical distancing)”. (Surat edaran Walikota Pekanbaru Nomor 800/BKPSDM-PKAP/360/2021)

d) Keadilan yang diberikan serta memperoleh sasaran kebijakan publik memiliki makna yang sama dengan perataan dalam kebijakan publik.. Menurut Dunn (2003: 434). Usaha antar kelompok-kelompok dimana berbeda dalam lingkungan masyarakat berakibat pada distribusi yang merujuk dengan kriteria kesamaan erat yang berhubungan dengan rasionalitas legal dan sosial. Perataan dalam pelaksanaan WFH di lingkungan kerja BAPPEDA Kota Pekanbaru dapat dikatakan telah merata sepenuhnya, hal ini dikarenakan penjadwalan WFH dan WFO yang dilakukan telah merata kepada setiap pegawai ASN di lingkungan kerja BAPPEDA Kota Pekanbaru. Hasil yang diperoleh ini sesuai dengan yang disebutkan dalam Surat Edaran Walikota Pekanbaru Nomor 800/BKPSDM-PKAP/ 360 / 2021 poin ke-1, yakni:

“Pelaksanaan kegiatan pada sektor non Esensial diberlakukan 100% (seratus persen) Work From Home (WFH) dengan tetap dimungkinkan Kepala Perangkat Daerah mengatur jadwal piket kantor pegawai ASN dan THL serta apabila sewaktu-waktu diperlukan kehadirannya oleh atasan di kantor maka wajib untuk hadir dalam rangka pelaksanaan tugas kedinasan”. (Surat edaran Walikota Pekanbaru Nomor 800/BKPSDM-PKAP/360/2021)

e) Dalam penerapan suatu kebijakan maka diperlukannya responsivitas dalam kebijakan publik dimana berarti sesuai dengan sasaran kebijakan publik. Responsivitas seluruh pegawai ASN di lingkungan kerja BAPPEDA Kota Pekanbaru sudah dirasa cukup baik. Hal ini ditunjukkan dimana setiap pegawai ASN BAPPEDA Kota Pekanbaru dapat dengan baik menerima kebijakan ini, sehingga pegawai dapat tetap memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Hasil yang diperoleh ini sesuai dengan yang disebutkan dalam Surat Edaran Walikota Pekanbaru Nomor 800/BKPSDM-PKAP/ 360 / 2021 poin ke-3, yakni:

“Pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja dari rumah / tempat tinggal (Work From Home) tetap melaporkan aktivitas pekerjaan melalui aplikasi SINERGI dan menjadi dasar dalam Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil serta sebagai dasar pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)”. (Surat edaran Walikota Pekanbaru Nomor 800/BKPSDM-PKAP/360/2021)

f) Ketepatan menyinggung kualitas tujuan suatu program dan kekuatan anggapan yang mendasari tujuan tersebut, William N. Dunn mengatakan bahwa kemungkinan adalah ukuran yang digunakan untuk memilih berbagai pilihan yang akan disarankan dengan mengevaluasi apakah konsekuensi dari pilihan yang disarankan adalah keputusan dari tujuan yang ideal. terpuji. Ketepatan strategi WFH yang dilakukan di lingkungan kerja BAPPEDA Kota Pekanbaru bisa dibilang sangat tepat dalam mengalahkan penyebaran Covid-19, hal ini terlihat dari sebagian kecil level perwakilan ASN di kantor BAPPEDA Kota Pekanbaru yang terkontaminasi virus. Covid-19 dari kelompok keluarga. Dengan tujuan agar pendekatan ini dianggap tepat untuk menghambat penyebaran infeksi Covid-19 di lingkungan kerja BAPPEDA Kota Pekanbaru. Hasil yang diperoleh ini sesuai dengan yang

disebutkan dalam Surat Edaran Gubernur Riau Nomor:27/SE/2020 poin ke-6 sebagai berikut:

“Bagi perangkat daerah yang memiliki Unit Pelayanan Teknis di Kabupaten/Kota, pelaksanaan tugas kedinasan di kantor (work form office) dan tugas kedinasan dirumah (work from home) diatur berdasarkan data zona resiko yang dikeluarkan oleh Satuan Tugas Penanganan Covid-19”. (Surat Edaran Gubernur Riau Nomor:27/SE/2020)

Berdasarkan kegiatan evaluasi sesuai dengan kriteria-kriteria yang telah penulis uraikan diatas maka dapat diketahui secara nyata bahwasannya pelaksanaan kebijakan WFH belum dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan bahkan dapat menurunkan aktivitas pelayanan publik di BAPPEDA Kota Pekanbaru. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Ilham (2021) yang menyatakan bahwa strategi WFH belum sepenuhnya sesuai untuk diterapkan pada ASN. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya keluhan dari isu-isu yang dialami oleh ASN itu sendiri dan kantor-kantor pemerintah. Bahkan daerah setempat pun turut menyayangkan perkembangan yang terjadi akibat pelaksanaan WFH tersebut. Berawal dari interaksi yang semakin lama dan belum adanya pemahaman masyarakat kota dengan administrasi berbasis web yang berbeda.

**Kendala Kebijakan WFH di lingkungan Kerja BAPPEDA Kota Pekanbaru**

Terdapat beberapa hambatan selama pelaksanaan WFH yang dilaksanakan selama pandemi Covid-19 pada instansi BAPPEDA Kota Pekanbaru yang mana telah dirangkum seperti dibawah ini, yaitu pada tabel.2 sebagai berikut :

Tabel 2. Aspek-Aspek Kendala Pelaksanaan WFH  
di lingkungan Kerja BAPPEDA Kota Pekanbaru

<b>Aspek yang Mempengaruhi WFH</b>	<b>Kendala</b>
<b>Aspek Ketersediaan Komputer Dan Jaringan Internet</b>	
a. Perangkat keras komputer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sebagian besar pegawai BAPPEDA Kota Pekanbaru tidak memiliki perangkat keras komputer maupun laptop dirumah, walaupun ada para pegawai juga harus rela menggunakan laptopnya secara bergantian dengan anggota keluarga yang lain, terutama anak mereka yang juga sedang melaksanakan PJJ (Pembelajaran Jarak Jauh)</li> </ul>
b. Perangkat lunak komputer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak setiap pegawai BAPPEDA Kota Pekanbaru memiliki kemampuan untuk mengoperasikan komputer</li> </ul>
c. Jaringan Internet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi pegawai yang berjauhan, dan berbagai macam provider yang tersedia kadang kala menjadi penghambat dan seringkali menyebabkan jaringan internet terganggu/tidak stabil</li> <li>• Karena pekerjaan yang dilakukan berbasis IT dan tergantung pada koneksi Internet, hal ini menyebabkan kuota internet</li> </ul>

pegawai lebih cepat habis, dari pada bekerja di kantor yang terdapat fasilitas Wifi

---

### Aspek Kemampuan Penguasaan TI

- a. Pendidikan dan Pelatihan
  - Hanya sebagian kecil pegawai sudah mengikuti diklat IT
- b. Skill Pegawai
  - Kemampuan pegawai menggunakan komputer tidak sama, terlebih pada pegawai yang sudah mendekati masa pensiun cenderung sulit untuk bekerja secara daring
  - Tidak semua pegawai yang pekerjaannya berhubungan dengan penggunaan komputer

---

### Aspek Penilaian Kinerja

- a. Disiplin
  - Jam kerja selama *WFH* menjadi fleksibel dan tidak pasti, sehingga pengawasan kerja lebih sulit dilakukan.
  - Berkurangnya jiwa disiplin akibat kerja non formal.
  - Karena sebagian besar waktu selama *WFH* dihabiskan bersama keluarga, kadang kala pegawai kesulitan memisahkan waktu kerja dengan waktu dengan keluarga
- b. Integritas
  - Pengukuran loyalitas dan etos kerja dalam melaksanakan tugas kewajiban.
  - Banyaknya pekerjaan kantor yang harus dikerjakan kadang kala menyebabkan pegawai merasa terjebak pekerjaan kantor yang tidak ada habisnya
- c. Prestasi Kerja
  - Karena pekerjaan dilakukan secara daring dan fleksibel dalam pelaksanaan pekerjaannya, sehingga dirasa cukup sulit untuk mencapai prestasi kerja
- d. Orientasi Pelayanan
  - Tidak semua pekerjaan pelayanan masyarakat dapat dilaksanakan melalui *WFH*

---

Sumber: Nugroho dan Suswanta (2020) kriteria disesuaikan dengan kondisi objek penelitian.

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan, diperoleh data bahwa ada tiga hambatan utama yang muncul selama pelaksanaan strategi *WFH* selama pandemi Covid-19, khususnya bagian aksesibilitas komputer dan organisasi web, bagian dari kapasitas untuk mendominasi inovasi data, dan bagian dari evaluasi pelaksanaan. Hal ini menunjukkan bahwa tugas yang dibuat melalui komputer dalam pelaksanaan *WFH* sangat vital. Keterbatasan *WFH* dari sisi aksesibilitas komputer dan jaringan web disebabkan oleh tidak semua pekerja memiliki perangkat keras komputer, kemampuan perwakilan untuk menggunakan komputer dan Android tidak terlalu mirip, ada organisasi web yang goyah dan jumlah web habis. Demikian pula, kegagalan mendominasi inovasi dan data dapat menjadi penghambat pelaksanaan *WFH*. Keterbatasan dalam mendominasi inovasi disebabkan oleh kapasitas jaringan yang tidak sama, dan tidak semua pekerja dapat bekerja dengan komputer. Artinya semakin banyak perwakilan yang bisa mengerjakan dengan menggunakan komputer dan inovasi data, semakin mudah mereka melakukan *WFH*. Bagaimanapun juga, bagi perwakilan yang memiliki keterbatasan dominasi inovasi dan data, wajib melaksanakan *WFH*.

Kendala yang dihadapi saat WFH berlangsung terkait pada penilaian kinerja merupakan akibat belum ada instrumen dalam melaksanakan penilaian yang spesifik guna untuk mengatur agar pelaksanaan WFH dengan pengawasannya. Pemeriksaan eksekusi pekerja lebih dominan dipengaruhi oleh subjektivitas atasan terhadap presentasi bawahan. Dengan batasan-batasan tersebut, agar pelaksanaan WFH dapat berlangsung dengan metodis dan hebat serta tidak mengalami penurunan dukungan dari daerah, atasan dan bawahan harus memiliki kepercayaan yang kuat sehingga dapat membuat komitmen yang besar satu sama lain selama WFH. Evaluasi pameran WFH harus dilihat dari sikap kerja keras, disiplin dan tanggung jawab yang tinggi dari pegawai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penjelasan diatas yang dijelaskan peneliti, dapat ditarik kesimpulan yang bisa diperoleh adalah dengan adanya kebijakan WFH adalah salah satu upaya atau respon pemerintah mengatasi pandemi covid-19. Dengan adanya hal ini yang mana akan memberikan alternatif untuk dapat perluasan penyebaran rantai Covid-19. Bagi aparatur sipil negara kebijakan dilakukannya WFH merupakan suatu pengalaman yang baru dan hal ini adalah kebijakan pertama yang telah diterapkan di Indonesia. Kebijakan WFH bagi ASN pada masa pandemi Covid-19 di BAPPEDA Kota Pekanbaru sebagaimana yang disebutkan pada Surat Edaran Walikota Pekanbaru Nomor 800/BKPSDM-PKAP/360/2021 meskipun kebijakan WFH merupakan kebijakan yang ditetapkan sementara atau kebijakan yang dilaksanakan karena adanya situasi darurat dan tidak pasti.

Penelitian yang dilaksanakan di BAPPEDA Kota Pekanbaru menghasilkan bahwa ketika melaksanakan kegiatan evaluasi harus memperhatikan ke-6 (enam) kriteria evaluasi seperti (1). efektivitas dimana diketahui efektivitas kebijakan WFH yang diterapkan belum sesuai dengan tujuan dan target yang telah dirancang hal ini dikarenakan dengan bekerja dari rumah pegawai mengalami kendala terkait sarana prasarana penunjang dalam melaksanakan pekerjaan dari rumah, (2). efisiensi belum sepenuhnya tercapai. hal ini dikarenakan ASN harus bekerja lebih ekstra dan perlu menyediakan biaya tambahan untuk membayar listrik serta sambungan internet, (3) kecukupan telah tercapai dengan baik karena kebijakan WFH telah sesuai dengan tujuan untuk menangani masalah Covid-19 walaupun belum sepenuhnya pada lingkungan kerja BAPPEDA Kota Pekanbaru, (4). perataan telah sepenuhnya tercapai, hal ini dikarenakan penjadwalan WFH dan WFO yang dilakukan telah merata kepada setiap pegawai ASN dilingkungan kerja BAPPEDA Kota Pekanbaru, (5). responsivitas telah tercapai dengan baik hal ini dapat ditunjukkan dimana pegawai ASN BAPPEDA Kota Pekanbaru dapat dengan baik menerima kebijakan ini, selain itu pegawai tetap akan melakukan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, serta (6). ketepatan tepat dalam mengatasi penyebaran Covid-19 terutama mengatasi penyebaran Covid-19 di lingkungan kerja BAPPEDA Kota Pekanbaru. Terdapat beberapa hambatan-hambatan dalam diberlakukannya WFH sebagai berikut: (a). aspek ketersediaan komputer, (b). aspek kemampuan penguasaan teknologi informasi, dan (c). aspek penilaian kinerja.

Secara teoritis penelitian ini diharapkan akan digunakan untuk sarana rujukan atau referensi tambahan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan evaluasi kebijakan WFH di masa pandemi Covid-19. Sedangkan secara praktis penelitian ini juga diharapkan digunakan sebagai bahan pertimbangan ketika ingin melaksanakan evaluasi kebijakan yang diterapkan terutama pada kebijakan terkait pencegahan wabah Covid-19 dilingkungan kerja BAPPEDA Kota Pekanbaru, agar kebijakan yang ditetapkan dapat mencapai tujuannya secara optimal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andari, R. N. (2017). Evaluasi Kebijakan Penanganan Kejahatan Kekerasan Seksual terhadap Anak di Indonesia ( Evaluation Policy of Carrying Out of Sexual Violence Crimes of Children ). *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 11(1), 1–11.
- Burhanudin, M. N. P., Serang, S., & Mapparenta. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Parepare. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(3), 653–667.
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work-life Balance and Working from Home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223–233. <https://doi.org/https://doi.org/10.1017/S1474746404001733>
- Dunn, W. N. (2003). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Gadjah Mada University Press.
- Huda, S., As'ad, M. U., & Kuncoro, D. (2017). *Evaluasi Pelaksanaan Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di Kota Banjarbaru*.
- Ilham, M. (2021). Kebijakan Work From Home bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Masa Pandemi Covid-19. *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAMA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur*, 1–15.
- Khairu Nissa, N., Nugraha, Y., Finola, C. F., Ernesto, A., Kanggrawan, J. I., & Suherman, A. L. (2020). Evaluasi Berbasis Data: Kebijakan Pembatasan Mobilitas Publik dalam Mitigasi Persebaran COVID-19 di Jakarta. *Jurnal Sistem Cerdas*, 3(2), 84–94. <https://doi.org/10.37396/jsc.v3i2.77>
- Nurbaiti Usman Siam, Nurhadiyanti, N., & Prasetyo, E. B. (2021). Identifikasi Pelayanan Publik di era Work From Home (WFH). *Indonesian Governance Journal : Kajian Politik-Pemerintahan*, 4(1), 80–90. <https://doi.org/10.24905/igj.v4i1.1821>
- Purwanto, A. (2020). Studi Eksplorasi Dampak WFH Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 92–100.
- Ramadhani, N. Ik., Susyanti, J., & ABS, M. K. (2019). Analisis Pengaruh Tingkat Religiusitas, Pengetahuan dan Lingkungan Sosial Terhadap Minat Menabung Mahasiswa di Bank Syariah Kota Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 79–87.
- Rorong, M. (2020). Evaluasi Kinerja Pelayanan Publik Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Politico*, 9(1).
- Rukmini, E., & Ardiana, M. D. (2021). Sumber Daya Manusia di perguruan tinggi Indonesia saat pandemi COVID-19: Bekerja dari rumah dan kebijakannya. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 20–33. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.34997>
- Sembiring, L. (2020). Curhat Sri Mulyani soal WFH : Kerja Lebih Berat, Tanpa Jeda! CNBC Indonesia.
- Surat Edaran Gubernur Riau Nomor 171/SE/2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Negeri Sipil dan Non PNS dalam Tatanan Normal Baru di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau, (2020).
- Surat Edaran Gubernur Riau Nomor 279/SE/2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Negeri Sipil dan Non PNS Pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau, (2020).
- Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 58 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru, (2020).
- Surat Edaran Walikota Pekanbaru Nomor 800/BKPSDM-PKAP/ 360 /2021 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Harian Lepas (THL), (2021).