

## IMPLEMENTASI *WORK FROM HOME* (WFH) SAAT PANDEMI COVID-19 DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN OGAN ILIR: DAMPAK POSITIF DAN NEGATIF

Dito Achmad Arifal<sup>1</sup>, Rizma Adlia Syakurah<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat,  
Universitas Sriwijaya  
Email: rizma.syakurah@gmail.com

### ABSTRAK

Salah satu kebijakan pemerintah untuk pencegahan virus COVID-19 yaitu bekerja dari rumah atau disebut juga dengan *Work From Home* (WFH). WFH adalah cara kerja yang fleksibel atau *flexible working*. Studi ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan kebijakan WFH dan WFO bagi pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir. Kegiatan Praktikum Kesehatan Masyarakat (Magang) dilaksanakan di Dinas Kesehatan Ogan Ilir sejak 1 Juli – 30 Juli 2021. Penelitian ini menggunakan desain kualitatif deskriptif dengan pendekatan *participant observation*. Objek yang diamati adalah pelaksanaan WFH dan WFO bagi pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir menggunakan pendekatan sistem yaitu input, proses, dan output. Hasil yang didapat kemudian dievaluasi dengan peraturan terakit dan referensi lainnya, termasuk buku dan artikel ilmiah. Hasil penelitian menunjukkan dampak positif penerapan WFH yaitu jam kerja menjadi lebih fleksibel, pegawai merasa lebih aman saat bekerja tanpa khawatir terpapar COVID-19, menghemat waktu dan biaya perjalanan ke kantor serta memiliki waktu lebih banyak bersama keluarga. Sementara dampak negatif pegawai merasakan adanya distraksi yang menghambat penyelesaian pekerjaan mereka seperti distraksi teknis yaitu seperti pekerjaan yang mengharuskan melihat dokumen langsung yang ada di kantor, mau tidak mau pegawai tersebut harus mengerjakan tugas saat kerja di kantor lagi. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan WFH di Dinas Kesehatan Ogan Ilir telah sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan, serta memiliki dampak positif dan negatif bagi pegawai. Diharapkan bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir menggunakan aplikasi absensi pegawai secara *online* untuk memudahkan merekap semua data kehadiran pegawai.

**Kata Kunci:** WFH, COVID-19, Dinas Kesehatan

## **ABSTRACT**

*One of the government's policies to preventing COVID-19 is Work From Home (WFH) that flexible way of working. The purpose of this study was to describe the implementation of WFH and WFO policies for employees at the District Health Office Ogan Ilir. The Public Health Practice (Internship) activity was carried out at the Ogan Ilir Health Office from 1 July to 30 July 2021. A qualitative descriptive with participant observation approach used. The object observed is the implementation of WFH and WFO using a systems approach, namely input, process, and output. The results were evaluated with assembled regulations and other references, including books and scientific articles.. The results of the study show the positive impact of WFH implementation, namely working hours become more flexible, employees feel safer when working without worrying about being exposed to COVID-19, saving time and travel costs to the office and having more time with family, the negative impact of employees feeling the distractions that hinder The completion of their work is like a technical distraction, which is like a job that requires seeing documents directly in the office, like it or not, the employee has to do assignments while working in the office again. This study concluded that the implementation of WFH at the Ogan Ilir Health Office has been in accordance with the established policies, and has positive and negative impacts on employees. Ogan Ilir District Health Office has expected to use an online absences' application, so the attendance data will be recorded automatically.*

**Keywords:** *WFH; COVID-19; Health Office*

## LATAR BELAKANG

Pandemi COVID-19 saat ini membawa dampak yang sangat besar bagi setiap aspek kehidupan. Semua aktivitas dan rutinitas sehari-hari menjadi terbatas untuk memutuskan rantai penyebaran virus COVID-19 (1). Pemerintah mulai mengeluarkan kebijakan untuk tidak berkumpul selama masa pandemi, seperti kebijakan beribadah dari rumah, sekolah di rumah, bahkan bekerja dari rumah. Masyarakat dipaksa beradaptasi dengan perubahan ini agar aktivitas dapat berlanjut meski Virus Corona masih ada disekitar kita. Akibatnya, budaya baru yang disebut tatanan normal baru (New Normal) mulai terbentuk (2).

Salah satu kebijakan pemerintah adalah mengubah sistem kerja yang ditujukan untuk Pencegahan virus COVID-19 yaitu bekerja dari rumah atau disebut juga dengan *Work From Home* (WFH). WFH adalah cara kerja yang fleksibel (*flexible working*) yaitu sebuah konsep sistem kerja jarak jauh. *Flexible working* sebenarnya bukanlah hal yang baru dalam dunia kerja di Indonesia. Sejak merebaknya bisnis *startup*, sistem kerja jarak jauh ini sudah menjadi sebuah budaya baru dalam bekerja (3).

Setelah adanya penetapan darurat kesehatan masyarakat oleh pemerintah yang diakibatkan oleh COVID-19, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan dan RB) menerbitkan Surat Edaran Nomor 19 Tahun 2020 tentang pedoman pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja Di Rumah/Tempat Tinggalnya atau *Work From Home* (WFH) Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Sebagai upaya pencegahan dan untuk menghentikan penyebaran COVID-19. Kebijakan tersebut berlaku sejak tanggal 16 Maret 2020 sampai dengan tanggal 31 Maret 2020 (4).

Kebijakan WFH atau bekerja dari rumah merupakan sesuatu yang baru bagi aparatur pemerintah negara (ASN) di Indonesia. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UUASN) dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PP Manajemen PNS) belum mengatur tentang kebijakan tersebut. WFH tidak akan berhasil pada birokrasi Indonesia di masa depan disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain infrastruktur teknologi, kualitas aparatur, keterbatasan regulasi, dan persepsi masyarakat tentang WFH (5).

Pegawai dan unit kerja wajib melaksanakan Panduan Pencegahan dan Pengendalian penyebaran *Virus Corona Disease* (COVID-10) sesuai dengan panduan yang ditetapkan dalam Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07MENKES/328/2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian penyebaran *Corona Virus Disease* (COVID-19) di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha pada Situasi Pandemi (2).

Kebijakan yang diberlakukan pemerintah yang mendadak ini tentu saja menjadi tantangan tersendiri bagi ASN dalam melaksanakannya. Dibutuhkan kesiapan sumber daya dan infrastruktur untuk mendukung efektivitas pelaksanaan kebijakan ini. Implementasi WFH pada ASN disebabkan adanya tuntutan untuk mencegah penyebaran pandemi COVID-19. Disamping itu, budaya kerja baru bagi ASN ini dipastikan memberikan dampak positif dan negatif baik untuk instansi maupun bagi

para pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, laporan praktikum ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan kebijakan WFH dan WFO bagi pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir.

## **METODE**

Kegiatan Praktikum Kesehatan Masyarakat (Magang) dilaksanakan pada tanggal 1 Juli sampai 30 Juli 2021 di Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir. Sebuah desain kualitatif deskriptif dengan pendekatan observasional digunakan dalam artikel ini. Objek yang diamati adalah pelaksanaan kebijakan WFH dan WFO bagi pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir dengan menggunakan pendekatan sistem terdiri dari input, proses, dan output. Data diambil melalui observasi dan wawancara. Metode wawancara dilakukan dengan cara bertanya langsung dengan Kepala Sub Bagian Hukum, Kepegawaian dan Umum dan pegawai di Dinas Kesehatan Ogan Ilir. Sedangkan metode observasi dilakukan dengan cara mengamati langsung implementasi work from home (WFH) di Dinas Kabupaten Ogan Ilir. Data primer diperoleh berdasarkan kegiatan pekerjaan yang penulis lakukan selama magang. Sementara data sekunder diperoleh melalui dokumen terkait di Dinas Kesehatan Ogan Ilir, literatur serta referensi lainnya. Kemudian, data yang dikumpulkan dilakukan analisis secara deskriptif. Hasil yang diperoleh dibandingkan dengan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 25 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Level 4 Corona Virus Disease 2019 Di Wilayah Sumatera, Kalimantan, Sulawesi, Nusa Tenggara, Maluku Dan Papua, Surat Edaran Bupati Ogan Ilir Nomor 989 Tahun 2021 Tentang Sistem Kerja Pegawai Dalam Tata Normal Baru di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir, dan referensi lain yang terkait termasuk buku dan artikel ilmiah.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir terbentuk berdasarkan Peraturan Kabupaten Ogan Ilir Nomor 04 Tahun 2011 tentang Perubahan Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Ilir Nomor 04 tahun 2008 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Lembaga Daerah Nomor 38 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir. Di Dinas kesehatan Kabupaten Ogan Ilir terdapat 3 Subbagian, 4 bidang dan 12 seksi. Susunan organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir terdiri atas Kepala Dinas, Sekretaris, Bidang Kesehatan Masyarakat, Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, Bidang Pelayanan Kesehatan, Bidang Sumber Daya Kesehatan, dan Kelompok Jabatan Fungsional. Dinas Kesehatan Ogan Ilir membawahi 25 Puskesmas di 16 Kecamatan di Kabupaten Ogan Ilir. Kasus konfirmasi Covid-19 Kabupaten Ogan Ilir per Juli 2021 tercatat sebanyak 833 kasus, meninggal 41 kasus dan sembuh 581 kasus dengan penambahan kasus aktif sebanyak 211 orang dan suspek 1.685 orang.(6)

### Komponen Input Pelaksanaan Work Frome Home

Hasil observasi komponen *input* meliputi *man*, *method*, dan *machine* ditemukan bahwa orang yang terlibat dalam pengelolaan dan aturan *Work From Home* di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir, Sumber daya manusianya terdiri dari seluruh pegawai yang ada di Subbagian Hukum, Kepegawaian dan Umum.

Tabel 1. Matriks Komponen *Input* pelaksanaan kebijakan WFH dan WFO bagi pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir

<i>Man</i>	Seluruh pegawai yang ada di Sub bagian Hukum, Kepegawaian dan Umum.
<i>Method</i>	Penjadwalan dan pembagian pegawai yang <i>Work From Home</i> sebanyak 50 % dan <i>Work From Office</i> 50%, melakukan simulasi, dan pegawai selama melaksanakan WFH tetap berada dan bekerja pada jam seperti biasa
<i>Machine</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Laptop: Laptop sangat penting digunakan untuk mempermudah pengerjaan tugas-tugas di rumah yang telah diberikan atasan;</li> <li>Dokumen dan Data: Dokumen dan data sangat penting untuk pencatatan dan pelaporan selama bertugas di rumah;</li> <li>Media Informasi : media Informasi seperti <i>Whatsapp</i>, Handphone dan lainnya dapat mempermudah komunikasi antar sesama pegawai walaupun sedang bekerja dari rumah;</li> <li>Email: sangat dibutuhkan dalam pengiriman tugas-tugas yang akan diberikan kepada atasan.</li> </ol>

### Komponen Proses Pelaksanaan Program Work Frome Home

Dalam Melaksanakan WFH atau *Work From Home* dan *Work Form Office* ada beberapa proses yang harus dilalui dan dipatuhi oleh seluruh pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir sesuai Isi Surat Edaran Nomor 977ISE/BKPSDM/2021 tanggal 08 Juli 2021 Tentang Sistem Kerja Pegawai Dalam Tatanan Normal Baru di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir.

Tabel 2. Matriks Komponen Proses pelaksanaan kebijakan WFH dan WFO bagi pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir

Sistem Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>Menetapkan perwakilan pegawai setiap unit yang bekerja di kantor berdasarkan zona data risiko yang dikeluarkan Satgas COVID-19</li> <li>Penetapan perwakilan jumlah pegawai ditetapkan oleh Pimpinan Perangkat Daerah dengan mempertimbangkan kondisi kesehatan pegawai dan keluarganya, sedang dalam kondisi hamil, riwayat perjalanan dalam/luar negeri, dan riwayat interaksi pegawai dengan penderita terkonfirmasi positif COVID-19</li> <li>Pegawai yang sakit wajib menyampaikan Surat Keterangan Dokter</li> <li>Bagi pegawai yang dijadwalkan bekerja di rumah, jika diperlukan untuk hadir ke kantor maka yang bersangkutan wajib hadir di kantor</li> <li>Setiap pimpinan unit kerja wajib melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawainya</li> </ol>
Kehadiran pegawai	<ol style="list-style-type: none"> <li>ASN wajib masuk kerja sesuai ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan</li> <li>Kehadiran pegawai yang dijadwalkan di kartor (<i>work from office</i>) tetap menggunakan jadwal jam kerja normal</li> <li>Bagi pegawai yang bekerja di rumah (<i>Work From Home</i>), tetap menggunakan ketentuan jam kerja normal</li> </ol>

Cuti	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Setiap pegawai yang berhak mendapatkan cuti dapat mengajukan cuti sesuai dengan Surat Edaran Bupati Ogan Ilir Nomor: 913/SE/BKPSDM/2021 tentang Pembatasan Kegiatan Berpergian Ke Luar Daerah Dan atau Cuti Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara Kabupaten Ogan Ilir dalam Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID 19)</li> <li>b. Hak-hak cuti dan tata cara pengajuan cuti dilakukan sesuai dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Negeri Sipil</li> </ol>
Penyelenggaraan Kegiatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pelayanan Publik <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menyusun dan menetapkan kebijakan terkait pelayanan publik pada unit kerja masing-masing</li> <li>- Menggunakan alat bantu dengan mengoptimasi pemanfaatan teknologi informasi atau jika harus melakukan tatap muka diwajibkan memakai masker, menggunakan <i>hand sanitizer</i> dan menjaga jarak posisi duduk dengan tamu layanan paling dekat 1 (satu) meter</li> <li>- Tamu layanan hanya diterima di ruang pelayanan</li> </ul> </li> <li>b. Kegiatan selain pelayanan publik <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyelenggaraan sosialisasi, lokakarya, konsiyasi, pemantauan, evaluasi dan kegiatan lainnya yang menyebabkan kerumunan banyak orang dialihkan menjadi pertemuan melalui media telekonferensi.</li> <li>- Kegiatan perjalanan dinas agar disesuaikan dengan tingkat urgensi permasalahan dan dibuktikan dengan surat tugas dari pengguna anggaran atau Kuasa Anggaran, dengan waktu paling lama menjalankan kedinasan selama 3 (tiga) hari dan hasil negatif COVID-19 berdasarkan <i>Polymerase Chain Reaction (PCR) Tes/Tes Cepat</i>.</li> </ul> </li> </ol>
Ketentuan lainnya	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pengecekan suhu sebelum masuk kantor</li> <li>b. Tersedianya sarana cuci tangan dan atau <i>hand sanitizer</i> di berbagai lokasi strategis dan fasilitas umum dilingkungan kantor</li> <li>c. Melakukan desinfeksi pada ruangan kerja setiap 2 minggu sekali</li> </ol>

### Komponen Output Pelaksanaan Program Work Frome Home

Hasil *output* dari pelaksanaan *Work From Home* bagi pegawai adalah implementasi dan data pegawai yang terpapar COVID-19.

Tabel 3. Matriks Komponen *Output* pelaksanaan kebijakan WFH dan WFO bagi pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir

Implementasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dasar Kebijakan <i>Work Frome Home</i>, berupa Surat Edaran dari Bupati Ogan Ilir tentang Sistem Kerja Pegawai Dalam Tatanan Normal Baru di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir.</li> <li>2. Absensi pegawai, diatur langsung oleh Subbagian Hukum, Kepegawaian dan Umum. Hal ini dilakukan dengan cara membuat daftar pegawai di bidang dan bagian masing-masing yang akan melaksanakan WFH (<i>Work From Home</i>), kemudian di data langsung oleh bagian kepegawaian yang berwenang mengurus absensi di Dinas Kesehatan Ogan Ilir.</li> <li>3. Jadwal kerja <i>Work From Home</i> menggunakan jam kerja normal seperti biasa, yaitu 7.30 – 15.30</li> <li>4. Produktivitas pegawai diukur dari penyelesaian pembagian kerja yang dilakukan selama satu bulan. Laporan bulanan tersebut berisikan absen manual selama satu bulan, agenda harian dan output selama bekerja dari rumah dan juga bekerja dari kantor.</li> </ol>
--------------	---

Pegawai terpapar COVID-19	Selama tahun 2021 terdapat 23 orang pegawai Dinas Kesehatan Ogan Ilir yang terpapar COVID-19. Sementara saat pelaksanaan WFH tahun 2021 terdapat 14 orang pegawai Dinas Kesehatan Ogan Ilir yang terpapar COVID-19
---------------------------	--

### Komponen Outcome Pelaksanaan Program Work Frome Home

Pelaksanaan *Work From Home* bagi pegawai memberikan dampak positif dan negatif bagi pegawai Dinas Kesehatan Ogan Ilir.

Tabel 4. Matriks Komponen *Outcome*

<i>Dampak positif</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jam kerja pegawai menjadi lebih fleksibel dan mendapat sedikit tekanan</li> <li>2. Pegawai merasa lebih aman dalam bekerja selama pandemi tanpa khawatir terkena wabah COVID-19</li> <li>3. Pegawai juga merasa memiliki waktu lebih banyak bersama keluarga karena pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan kantor dirumah bersama keluarga.</li> <li>4. Menghemat waktu perjalanan ke kantor dan juga biaya perjalanan.</li> </ol>
<i>Dampak negatif</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selama <i>Work From Home</i>, pegawai merasakan adanya distraksi yang menghambat penyelesaian pekerjaan mereka seperti distraksi teknis yaitu seperti kerjaan yang mengharuskan melihat dokumen langsung yang ada di kantor, mau tidak mau pegawai tersebut harus mengerjakan tugas saat kerja di kantor lagi.</li> <li>2. Keterbatasan komunikasi karna distraksi teknis tersebut seperti keterbatasan alat dan juga data sehingga membuat pekerjaan terlambat diselesaikan.</li> </ol>
Tantangan pelaksanaan WFH	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Bagi Atasan Berdasarkan hasil wawancara bersama Kasubbag Hukum, Kepegawaian dan Umum, mengatakan "<i>ada beberapa tantangan seperti pegawai susah untuk dikomunikasi, susah untuk kerjasama ataupun koordinasi</i>".</li> <li>b. Bagi Pegawai Berdasarkan wawancara dari 2 orang pegawai di Dinas Kesehatan Ogan Ilir, Pegawai 1 mengatakan "<i>Tantangannya ya itu, sambil ngurus rumah dan anak, apalagi anak masih kecil suka rewel</i>". Pegawai 2 mengatakan "<i>biasanya kalau ngga WFH itu enak kalau ngga tau bisa tanya temen sebelah, kalau WFH agak susah</i>"</li> </ol>

Pelaksanaan WFH oleh Dinas Kesehatan Ogan Ilir merupakan salah satu upaya menghentikan penyebaran Covid-19 di Lingkungan Pemerintahan Ogan Ilir. Untuk mendukung WFH di Dinas Kesehatan Ogan Ilir, Bupati Ogan Ilir mengeluarkan Surat Edaran sebagai pedoman/panduan bagi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Ogan Ilir dalam penyelenggaraan pemerintah dan pemberian pelayanan publik dengan tetap memprioritaskan kesehatan serta keselamatan pegawai. Hal ini bertujuan untuk memastikan pelaksanaan tugas dan fungsi berjalan efektif dan efisien dalam mencapai kinerja, memastikan pelayanan publik dapat berjalan efektif dan efisien, dan mencegah dan mengendalikan penyebaran serta mengurangi risiko COVID-19 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir. Pedoman ini diharapkan dapat memberikan dukungan

terhadap pelaksanaan WFH untuk mencapai kesuksesan dari suatu kebijakan. (7)

Penyesuaian jam kerja WFH pada saat Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) tahun 2021 bagi pegawai di Dinas Kesehatan Ogan Ilir didasarkan pada kebijakan Pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) berdasarkan level PPKM. Adapun PNS pada sektor non-esensial di wilayah Jawa dan Bali melaksanakan WFH sebesar 100 persen. (8)

Dalam aturan tersebut dijelaskan, PNS yang bertugas di sektor esensial melaksanakan WFO sebanyak 50 persen. Kemudian ASN yang bertugas di sektor kritical melaksanakan WFO sebanyak 100 persen. Sementara itu, sistem kerja pegawai ASN di wilayah Sumatera, Kalimantan, Sulawesi, Nusa Tenggara, Maluku, dan Papua yang berada di wilayah level 4, mengacu pada sistem kerja di wilayah Jawa dan Bali. Ketentuan ini mengacu pada Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 25 Tahun 2021. Lebih lanjut, PNS pada instansi pemerintah di wilayah PPKM level 3, 2, dan 1 di luar Jawa dan Bali melaksanakan tugas kedinasan di kantor (work from office/WFO) dan WFH. Wilayah-wilayah tersebut telah diatur dalam Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 26 Tahun 2021 (9).

PNS di wilayah PPKM level 3 pada luar Jawa dan Bali melaksanakan WFO sebesar 25 persen. Sementara untuk PPKM level 2 dan 1 di Luar Jawa dan Bali, memperhatikan tiga kriteria zonasi kabupaten/kota. Pertama, pegawai ASN yang bertugas dalam zona hijau melakukan WFO sebesar 75 persen. Kedua, pegawai ASN yang bertugas dalam zona kuning melakukan WFO sebesar 50 persen. Ketiga, pegawai ASN yang bertugas dalam zona oranye dan merah melakukan WFO sebesar 25 persen. Surat edaran Menteri PANRB tersebut mewajibkan setiap pegawai yang berdinis di kantor untuk menerapkan protokol kesehatan yang ketat dan tetap menjaga produktivitas serta target kinerja (9). Sesuai instruksi tersebut Kabupaten Ogan Ilir dalam zona kuning sehingga jumlah pegawai yang melaksanakan tugas kedinasan di kantor paling banyak 50% (lima puluh persen) pada unit kerja yang bersangkutan.

Selama pelaksanaan WFH oleh Dinas Kesehatan Ogan Ilir, penularan COVID-19 masih mungkin terjadi pada pegawai. Hal ini perlu dilakukan evaluasi berkelanjutan untuk menilai apakah pelaksanaan WFH sepenuhnya efektif mencegah penularan COVID-19 ditempat kerja maupun pribadi pegawai. Pegawai yang tidak melaksanakan WFH dan bekerja dikantor tetap memerlukan pengawasan protokol kesehatan yang untuk mengurangi jumlah paparan COVID-19. Selain itu Dinas Kesehatan Ogan Ilir sebaiknya membentuk satgas internal dalam penerapan WFH sebagai pengawasan, seperti meninjau pekerja melalui *maps* atau aplikasi khusus dari kantor. (10)

Pelaksanaan WFH memiliki dampak negatif bagi pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir. Sejalan dengan kajian sebelumnya, beberapa pekerjaan tidak dapat dilaksanakan saat WFH karena memerlukan berkas fisik dan peralatan kantor, sehingga pelaksanaannya tidak efektif. (11) Adanya distraksi teknis saat WFH juga membuat pekerjaan terhambat. (12)

Penerapan WFH di Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir memberikan dampak positif bagi pegawai. Sejalan dengan Mungkasa, yaitu penerapan WFH dapat menghindari kemacetan dan mengurangi tingkat stres. Selain itu, menghemat waktu dan mengurangi biaya perjalanan (13). Penerapan WFH saat pandemi COVID-19 diharapkan dapat menjadi sarana bagi ASN untuk mengembangkan kemampuan dalam penggunaan teknologi informasi, menjadi lebih kreatif dan inovatif dalam bekerja, menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam bekerja, manajemen waktu yang lebih baik, mengurangi kekhawatiran terhadap penularan COVID-19 dan salah satu bentuk pencegahan COVID-19 sebagaimana tujuan WFH. (14) Bekerja dari rumah juga memberikan rasa lebih nyaman terhadap pegawai karena mereka tidak berhadapan langsung dengan pengawasan dari atasan, sehingga timbul rasa kepuasan kerja pada diri sendiri dan menjadi lebih produktif (15). Dampak positif bagi instansi yaitu adanya pengurangan biaya operasional (16).

Selain dampak positif, pelaksanaan WFH dapat menyebabkan kelelahan yang dapat menurunkan motivasi kerja melalui multitasking dimana banyak karyawan harus mengerjakan dua pekerjaan sekaligus, seperti pekerjaan rumah dan kantor. Akibatnya karyawan sering kehilangan konsentrasi dalam bekerja, hal ini disebabkan karena banyaknya distraksi dari tugas-tugas tambahan yang dapat mengganggu memori terhadap tugas utama mereka, terutama pada karyawan yang lanjut usia (11). Dalam mengatasi masalah tersebut karyawan sebaiknya menerapkan strategi *problem-focused coping* yang dapat meminimalisir meningkatnya stres kerja, dengan cara melakukan perencanaan kegiatan sehari-hari, mengontrol diri dari masalah, mencari dukungan sosial baik dari atasan, rekan kerja, teman sejawat maupun keluarga untuk mendapatkan nasihat, bantuan atau informasi mengenai stresor yang muncul, dan tetap konsentrasi saat bekerja demi menjaga produktivitas yang berujung pada pemenuhan harapan atau target kinerja dari organisasi tempat mereka bekerja (17).

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Pelaksanaan WFH di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir paada komponen input adalah seluruh pegawai yang ada di Subbagian Hukum, Kepegawaian dan Umum. Metode pelaksanaan WFH yaitu, penjadwalan dan pembagian pegawai yang WFH sebanyak 50 % dan WFO 50%, dan sarana prasarana yang digunakan meliputi laptop, dokumen, media Informasi dan juga email. Proses WFH di di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir sesuai dengan Surat Edaran Bupati Ogan Ilir Nomor 989 Tahun 2021 tentang Sistem Kerja Pegawai Dalam Tatanan Normal Baru di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir yang meliputi sistem kerja, kehadiran pegawai, disiplin, penyelenggaraan kegiatan dan ketentuan lainnya. Saat pelaksanaan WFH tahun 2021 terdapat 14 orang pegawai Dinas Kesehatan Ogan Ilir yang terpapar COVID-19. Pelaksanaan WFH di Dinas Kesehatan Ogan Ilir berdampak positif dan

negatif bagi pegawai. Hal ini juga menjadi tantangan bagi Kepala Sub Bagian Hukum, Kepegawaian dan Umum dan juga pegawai.

#### **Saran**

Diharapkan bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir menggunakan aplikasi absensi pegawai secara *online* untuk memudahkan merekap semua data kehadiran pegawai.

#### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir, Kepala Sub Bagian Hukum, Kepegawaian Dan Umum Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir, dan seluruh staf yang terlibat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1]. Chandra M, Syakurah R. Potential use of personal protection online search during COVID-19 pandemic for predicting and monitoring public response. *Int J Public Heal Sci.* 2020;9(4):406–13.
- [2]. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07MENKES/328/2020. Panduan Pencegahan dan Pengendalian penyebaran Corona Virus Disease (COVID-19) di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha pada Situasi Pandemi. Jakarta: Kemenkes RI; 2020.
- [3]. Berliana R. Flexible Work Arrangements: Pergeseran Budaya Kerja yang Kini Semakin Menarik. 2020.
- [4]. Surat Edaran Nomor 19 Tahun 2020. pedoman pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja Di Rumah/Tempat Tinggalnya atau Work From Home (WFH) Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). 2020.
- [5]. Suarlan. Teleworking for Indonesian Civil Servants: Problems and Actors. *Bisnis dan Birokrasi J Ilmu Adm dan Organ.* 2017;24(2):100–9.
- [6]. Ahmad A. Kembali Masuk Zona Merah, Satgas Covid-19 Ogan Ilir Minta Masyarakat Tak Panik, Tetap Patuh Prokes [Internet]. Sripoku.com. 2021 [cited 2021 Sep 3]. Available from: <https://palembang.tribunnews.com/2021/07/29/kembali-masuk-zona-merah-satgas-covid-19-ogan-ilir-minta-masyarakat-tak-paniktetapatuh-prokes>
- [7]. Akib H. Implementasi kebijakan: Apa, mengapa dan bagaimana. *J Ilmu Ilmu Adm Publik.* 2012;1(1):1–11.
- [8]. Surat Edaran (SE) Menteri PANRB Nomor 16/2021. Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai ASN Selama Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Pada Masa Pandemi Covid-19. Jakarta: Menteri PANRB; 2021.
- [9]. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 25 Tahun 2021. Tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Level 4 Corona Virus Disease 2019 Di Wilayah Sumatera, Kalimantan, Sulawesi, Nusa Tenggara, Maluku Dan Papua. Jakarta: Menteri Dalam Negeri RI; 2021.

- [10]. Ansori AN Al. Ini Alasan Mengapa WFH Bisa Picu Masalah Kesehatan [Internet]. LIPUTAN6.COM. 2020 [cited 2021 Nov 27]. Available from: <https://www.liputan6.com/citizen6/read/4334010/ini-alasan-mengapa-wfh-bisa-picu-masalah-kesehatan?fbclid=IwAR0Lwi4G-AHjtT7EgaDEFrNJBusY8pSMryYJGwdSd5vXorIKsElpZr7QkzE>
- [11]. Rukmana CH, Mansyur MH, Kosim A. Problematika dalam Menghadapi Pembelajaran Work From Home pada Masa Pandemi Covid-19. *Edumaspul - J Pendidik*. 2021;5(2):593–8.
- [12]. Mustajab D, Bauw A, Rasyid A, Irawan A, Akbar MA, Hamid MA. Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. *Int J Appl Bus*. 2020;4(1):13–21.
- [13]. Mungkasa O. Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *J Perenc Pembang Indones J Dev Plan*. 2020;4(2):126–50.
- [14]. Bataha K, Fauziah S. Persepsi Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe Tentang Efektivitas Implementasi Work From Home. *Public Adm J Res*. 2020;2(4).
- [15]. Mustajab D, Bauw A, Rasyid A, Irawan A, Akbar MA, Hamid MA. Working From Home Phenomenon As an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. *TIJAB (The Int J Appl Business)*. 2020;4(1):13.
- [16]. Ma'rifah D. Implementasi Work From Home: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif Dan Produktivitas Pegawai. *Civ Serv*. 2020;14(2):53–64.
- [17]. Ishak M, Mangundjaya WL. Pengelolaan stres dan peningkatan produktivitas kerja selama work from home pada masa pandemi covid-19. *J Psikol Udayana*. 2020;7(2):93–109.