

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Konteks Penelitian

Covid-19 merupakan virus yang menyerang sistem pernafasan pada manusia, yang pada akhirnya dapat menginfeksi paru-paru sehingga dapat mengganggu pernapasan. Virus ini pertama kali ditemukan di China yang karena penularannya yang mudah dan tidak kasat mata, secara cepat menyebar ke negara lain termasuk Indonesia yang kasus pertamanya secara resmi diumumkan pada 2 Maret 2020.

Virus ini pada awalnya ditetapkan sebagai wabah di Indonesia melalui Surat Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07 Tahun 2020 tentang “Penetapan Infeksi *Novel Coronavirus (2019-NCov Infection)* sebagai penyakit yang dapat menimbulkan wabah dan upaya penanggulangannya”. Yang selanjutnya pada tanggal 11 Maret 2021 dideklarasikan sebagai pandemi oleh *World Health Organization* dikarenakan sudah menyebar ke hampir seluruh negara di dunia.

Regulasi penanganan *Covid-19* tidak sedikit dan terdapat perubahan-perubahan, hal ini dikarenakan dampak yang ditimbulkannya menimbulkan tidak tetapnya situasi dan dirasakan menyeluruh ke berbagai sektor, mengingat penyebaran *Covid-19* yang mudah yaitu hanya melalui *droplet* sehingga penyebarannya sulit terlihat oleh kasat mata, serta masyarakat yang pada dasarnya merupakan makhluk sosial belum terbiasa apabila harus menjaga jarak dengan sesama manusia demi mencegah penyebarannya, oleh karena itu regulasi yang ditetapkan oleh pemerintah akan

berkaitan dengan membatasi aktivitas yang akan menimbulkan kerumunan masyarakat.

Sesuai yang diatur dalam Undang-Undang Pasal 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan publik, pemerintah memiliki peran dalam menyediakan layanan publik dengan prima. Agar mencapai penyediaan pelayanan publik yang prima tersebut, birokrasi harus mampu mengikuti perkembangan zaman dan perubahan keadaan, mengingat tuntutan pemerintah agar tetap melaksanakan tugasnya sehingga pemerintahan terus berjalan dalam keadaan apapun. (Sartika dalam (Ilham, 2021)).

Ditengah Pandemi *Covid-19*, demi meminimalisir penyebaran virus aktivitas yang dilakukan oleh masyarakat maupun ASN dibatasi, sehingga secara terpaksa mereka diharuskan untuk tetap melaksanakan tugasnya dalam melayani publik secara *online* walaupun sebelumnya segala aktivitas pelayanan publik bergantung pada aktivitas yang dilakukan secara langsung atau tatap muka.

Kondisi Pandemi *Covid-19* ini membuat pemerintah pusat melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menetapkan Kebijakan *Work From Home* (WFH) melalui Surat Edaran Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam upaya Penyebaran *Covid-19* di Lingkungan Instansi Pemerintah, yang selanjutnya diikuti oleh Surat Edaran Bupati Bogor nomor 800/2084/BKPP tentang Penyesuaian Sistem Kerja Bagi ASN dan Non ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor dengan adanya Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Proporsional Secara Parsial dalam Upaya

Pencegahan Penyebaran *Covid-19* yang dalam prosesnya mengalami perpanjangan dan perubahan.

Salah satu kebijakan yang dikeluarkan seiring berjalannya waktu adalah Instruksi Bupati Bogor, Nomor 843/443-TUK tentang Pembatasan Kegiatan Pelayanan Perkantoran di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor yang ditetapkan tanggal 26 Juni 2021 dikarenakan terjadinya lonjakan kasus *Covid-19* di sejumlah kantor pemerintahan Kabupaten Bogor, yang menjadi fokus peneliti untuk melakukan penelitian terkait pelaksanaan kebijakan tersebut, dengan mempertimbangkan kebijakan tersebut memberlakukan WFH sebesar 75% dan WFO 25% (Arifin, 2021)

Kebijakan yang dikeluarkan oleh Bupati Bogor tersebut merujuk dari Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi No. 67 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi No. 58 Tahun 2020 Tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru yang ditetapkan pada tanggal 4 September 2020 adapun inti kebijakan ini pelaksanaan WFH dan WFO didasarkan atas risiko penyebaran *Covid-19* di daerah terkait.

Terdapat Ungkapan Pentingnya suatu kebijakan untuk diimplementasikan, dikarenakan agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan, suatu kebijakan atau program harus diimplementasikan. (Alamsyah, 2016). Hal ini sejalan dengan ungkapan lainnya bahwa "*The Policy Implementation is one of the policies that must be implemented against the impacts or objectives that have been planned in advance*

to make a decision.” (Implementasi Kebijakan adalah salah satu kebijakan yang harus dilaksanakan terhadap dampak atau tujuan yang telah direncanakan sebelumnya untuk mengambil suatu keputusan) (Ariesmansyah & Melati, 2021). Setelah kebijakan dilaksanakan juga akan diketahui kekurangan atau kesalahan dari kebijakan publik terkait. (Alamsyah et al., 2021)

Salah satu pihak yang mengimplementasikan Instruksi Bupati Bogor, Nomor 843/443-TUK tentang Pembatasan Kegiatan Pelayanan Perkantoran di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor yaitu Unit Pelaksana Teknis Pajak Daerah Kelas A Citeureup (Unit Pelaksana Teknis Pajak Daerah Kelas A Citeureup), yang “lahir” dari Kebijakan Peraturan Bupati Bogor Nomor 36 Tahun 2018 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pajak Daerah Kelas A pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah yang dalam memenuhi tugasnya dipimpin oleh seorang Kepala UPT.

Pembentukan instansi ini tidak lain untuk membantu Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor, salah satu bentuk pelayanan publik yang diberikan adalah dalam melakukan pemungutan Pajak Asli Daerah, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Unit Pelaksana Teknis Pajak Daerah Kelas A Citeureup memiliki sumberdaya yang terdiri atas sumber daya manusia dan sumber daya fasilitas.

Sumber Daya Manusia yang dimiliki sebanyak 30 Orang tidak cukup dalam melaksanakan tugasnya dalam melakukan pemungutan Pajak Asli Daerah, terutama terlihat dari perbandingan jumlah Pegawai ASN/PNS yang lebih sedikit yaitu 10

Orang, dibandingkan jumlah pegawai *Outsourcing* yang berjumlah 15 orang dan 5 orang pegawai lainnya merupakan petugas kebersihan serta keamanan.

Isu kekurangan Sumberdaya Manusia ini tidak hanya di lingkup Unit Pelaksana Teknis Pajak Daerah Kelas A Citeureup, kekurangan SDM juga menjadi suatu permasalahan di lingkup Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor yang merupakan “atasan” dari Unit Pelaksana Teknis Pajak Daerah Kelas A Citeureup dimana masih terdapatnya jabatan yang belum sepenuhnya terpenuhi. (Rencana Strategis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor 2018-2023).

Isu kekurangan Sumberdaya Manusia di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor selanjutnya menjadi permasalahan bagi pihak Unit Pelaksana Teknis Pajak Daerah Kelas A Citeureup yang kewalahan dalam melaksanakan pelayanan publik di kantor mengingat SDM yang dimiliki sejak awal tidak banyak, dengan adanya regulasi 25% pegawai WFO sehingga pegawai yang *standby* di kantor \pm 6 orang yang apabila dikaitkan dengan teori Merilee S. Grindle, permasalahan ini akan berkaitan dengan poin Penggunaan Sumber daya. (Syahrudin, 2017)

Sumber Daya Manusia saja tidak cukup dalam mendukung pelaksanaan kebijakan, Unit Pelaksana Teknis Pajak Daerah Kelas A Citeureup juga didukung Sumber Daya Fasilitas. Sayangnya, Sumber Daya Fasilitas yang dimiliki di kantor tidak semuanya berada dalam kondisi yang bagus, sehingga hal ini juga akan menjadi kesulitan dalam pelaksanaan kerja di Kantor (*Work From Office/ WFO*).

Sumber daya fasilitas kantor yang tidak mendukung menimbulkan permasalahan baru dalam pelaksanaan kebijakan penyesuaian sistem kerja di Unit Pelaksana Teknis Pajak Daerah Kelas A Citeureup yang tidak memfasilitasi pegawainya dalam melakukan pekerjaan dari rumah (WFH/ Work From Home) yang mengharuskan para pegawai untuk menggunakan laptop dan kuota milik pribadi.

Sumber daya fasilitas menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pelaksanaan penyesuaian sistem kerja yang masuk kedalam konsep flexible working arrangement (FWA), sebagaimana yang diungkapkan oleh peneliti lainnya bahwa infrastruktur dan teknologi merupakan syarat mutlak yang menunjang kinerja pegawai sehingga pegawai tetap bisa terhubung baik dengan pimpinan maupun rekan kerja lainnya. (Fadhila & Wicaksana, 2020)

Permasalahan lainnya yang peneliti temukan saat melakukan observasi awal berkaitan dengan pelaksanaan kebijakan penyesuaian sistem kerja di Unit Pelaksana Teknis Pajak Daerah Kelas A Citeureup yaitu tidak ada aturan khusus dalam berpakaian saat WFH, padahal aturan berpakaian merupakan salah satu aturan kerja. Permasalahan ini juga ditemukan dalam penelitian lainnya yang menemukan banyak pegawai yang tidak mematuhi aturan kerja untuk bekerja menggunakan seragam dinas. (Ilham, 2021).

Tidak ada pengawasan ketat terkait jam kerja karena tidak memungkinkan untuk melakukan pemantauan selama jam kerja yaitu 8 jam terhadap 23 pegawai yang melakukan WFH, selain itu sebagaimana yang diungkapkan oleh peneliti lainnya bahwa sistem kerja WFH yang diberlakukan tidak menyertai desain yang

mapan juga komprehensif, yang dibuktikan salah satunya tidak adanya mekanisme untuk melakukan pemantauan atau pengawasan terhadap pegawai.(Wardhana & Hakiki Riza Yuniar, 2021).

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti memutuskan untuk memberi judul penelitian **“Implementasi Kebijakan Tentang Penyesuaian Sistem Kerja Ditengah Pandemi Covid-19 Di Unit Pelaksana Teknis Pajak Daerah Kelas A Citeureup Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor”**.

1.2. Fokus Penelitian dan Rumusan Masalah

1.2.1. Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan pembatasan masalah dari faktor-faktor tertentu saja dalam penelitian yang akan dikaji, adapun fokus penelitian ini adalah seperti apa implementasi kebijakan terkait penyesuaian sistem kerja ditengah Pandemi Covid-19 di Unit Pelaksana Teknis Pajak Daerah Kelas A Citeureup melalui diberlakukannya Instruksi Bupati Bogor, Nomor 843/443-TUK tentang Pembatasan Kegiatan Pelayanan Perkantoran di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor, mengingat hal ini penting untuk dilaksanakan dengan optimal dengan adanya tuntutan pencegahan penyebaran Covid-19 diberbagai kegiatan termasuk kegiatan di sektor perkantoran Pemerintahan.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks penelitian di atas, dalam penelitian ini mengambil rumusan masalah mengenai:

1. Bagaimana penerapan kebijakan tentang penyesuaian sistem kerja ditengah Pandemi Covid-19 di UPT Pajak Daerah Kelas A Citeureup?

2. Apa hambatan yang ditemukan dalam penerapan kebijakan tentang penyesuaian sistem kerja ditengah Pandemi *Covid-19* di UPT Pajak Daerah Kelas A Citeureup?
3. Apa upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan dalam penerapan kebijakan tentang penyesuaian sistem kerja ditengah Pandemi *Covid-19* di UPT Pajak Daerah Kelas A Citeureup?

1.2.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan kebijakan tentang penyesuaian sistem kerja ditengah Pandemi *Covid-19* di UPT Pajak Daerah Kelas A Citeureup.
2. Untuk mengetahui apa hambatan dalam pelaksanaan kebijakan tentang penyesuaian sistem kerja ditengah Pandemi *Covid-19* di UPT Pajak Daerah Kelas A Citeureup
3. Untuk mengetahui bagaimana upaya dalam mengatasi hambatan pelaksanaan kebijakan tentang penyesuaian sistem kerja ditengah Pandemi *Covid-19* di UPT Pajak Daerah Kelas A Citeureup

1.2.4. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi hasil dan pembahasan masalah dalam pengembangan ilmu administrasi negara mengenai pengimplementasian Penyesuaian sistem kerja ditengah Pandemi *Covid-19*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu instansi terkait, yaitu Unit Pelaksana Teknis Pajak Daerah Kelas A Citeureup dalam implementasi Penyesuaian Sistem Keja ditengah Pandemi Covid-19.

