

**Implementasi Surat Edaran Kemendikbud.
No. 20 tahun 2020 Tentang Kebijakan *Work from Home* (WFH)**

Pujiantoro¹, Suwarno², Teguh Pramono³

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Kadiri, Indonesia

Email :pujiantoro05@gmail.com¹, suwanro@gmail.com², teguhpramono@gmail.com³

Artikel info

Artikel history

Diterima : 06-12-2022

Direvisi : 12-12-2022

Disetujui : 13-12-2022

Kata Kunci: Penerapan Kebijakan; Pandemi Covid; Surat Edaran; Bekerja dari Rumah.

Keywords: Implementation; Policies; Covid Pandemic; Circulars; Work From Home.

Abstrak

Pandemi COVID-19 yang belum terselesaikan berdampak pada masyarakat. Akibatnya, pemerintah telah mengumumkan berbagai kebijakan, salah satunya adalah kebijakan pembatasan aktivitas sosial. Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan dan menganalisis Implementasi SE. Kemendikbud. No. 20 Tahun 2020 terkait kebijakan *Work from Home* (WFH) di PSDKU Politeknik Negeri Malang di Kota Kediri. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Informan penelitian adalah staf dan dosen. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, dokumentasi dan observasi. Instrumen penelitian berupa pedoman wawancara dan check list dokumen. Teknik analisis data dengan analisis model interaktif, meliputi: pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi berjalan dengan baik. Faktor kendala adalah jaringan internet yang tidak stabil saat perkuliahan daring/online. Adapun faktor pendukung pelaksanaannya adalah sumber daya manusia yang mendukung dan fasilitas penunjang protokol kesehatan.

Abstract

The unresolved COVID-19 pandemic has an impact on society. As a result, the government has announced various policies, one of which is the policy of limiting social activities. The aim of research to describe and analyzes Implementation of SE No. 20 of 2020 about the Work from Home (WFH) Policy in PSDKU Malang State Polytechnic in Kediri City. This study uses a qualitative descriptive method. The informants of this research were staff and lecturers. Data collection techniques by interview, documentation and observation. Research Instruments with guide interview and check list document. Data analysis techniques with interactive model analysis, including: data collection, data condensation, data presentation, and conclusion. The results of the research show that the implementation went well. The constraining factor is an unstable internet network during online lectures. The supporting factors for its implementation are supporting human resources and health protocol supporting facilities.

Koresponden author: Pujiantoro

Email:pujiantoro05@gmail.com

artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi

CC BY SA

2022



Pendahuluan

Pandemi virus corona yang sampai saat ini belum juga berakhir, mengakibatkan dampak pada kehidupan masyarakat, salah satunya adalah dampak perekonomian (Hanoatubun, 2020). Hal tersebut membuat langkah pemerintah melakukan kebijakan untuk meminimalisir penyebaran virus corona. Langkah kebijakan tersebut adalah melakukan pembatasan aktivitas berkumpul, seperti beribadah, belajar dan bekerja, sehingga dengan adanya kebijakan pembatasan sosial, maka seluruh masyarakat harus dapat beradaptasi pada perubahan tersebut, agar kegiatan dimasyarakat tetap berjalan meskipun masih dalam ancaman virus corona (Napitu et al., 2021).

Kebijakan yang telah dilakukan pemerintah untuk meneyegah penyebaran Covid_19 terutama di tempat kerja agar tidak muncul klaster baru di tempat kerja, adalah kebijakan sistem kerja, yang mana pegawai atau karyawan dapat melakukan pekerjaannya dirumah atau jauh dari kantor yang kita kenal dengan sebutan *Work From Home* (WFH). Berdasarkan intruksi dari Presiden Joko Widodo terkait dengan penyebaran Covid_19, yaitu masyarakat diminta untuk dapat mencegah penyebaran Covid_19, dengan melakukan segala aktivitas dari rumah. salah satunya adalah melakukan pengaturan sistem kerja dari rumah (Sina, 2020).

Atas intruksi dari Presiden Joko Widodo terkait dengan pengaturan sistem kerja, maka Menteri Pendidikan dan Kebudayaan mengeluarkan kebijakan terkait dengan sistem kerja yaitu terdapat pada Surat Edaran Kemendikbud. No. 20 Tahun 2020 (SE.Kemendikbud, 2020). Direktur Jendral Pendidikan Vokasi juga mengeluarkan Surat Edaran No. 810/D/PR.01.00/2020 tentang penyesuaian sistem kerja dan pelaksanaan perkuliahan/pembelajaran di lingkungan Perguruan Tinggi Vokasi (Pendidikan, 2020).

Berdasarkan surat edaran tersebut, maka Pembantu Direktur II Politeknik Negeri Malang mengeluarkan kebijakan bagi seluruh pegawai di lingkungan Politeknik Negeri Malang untuk melakukan *Work from Home* (WFH) dan menghentikan sementara aktifitas pembelajaran di kampus. Kebijakan ini bertujuan agar terhindar dari penyebaran virus corona ditempat kerja, selain itu juga mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan pegawai dilingkungan Politeknik Negeri Malang akan tetapi tetap menjamin pelayanan pendidikan berjalan dengan baik. Sehingga dengan adanya kebijakan ini maka PSDKU Politeknik Negeri Malang di Kota Kediri juga harus melaksanakan kebijakan tersebut kepada pegawai untuk melakukan pengaturan sistem kerja.

Work from Home (WFH) merupakan salah satu kebijakan pemerintah yang mengadopsi model kerja dimana pegawai menggunakan teknologi telekomunikasi untuk bekerja dari rumah (Mungkasa, 2020).

PSDKU Politeknik Negeri Malang Kota Kediri ini merupakan bagian dari Politeknik Negeri Malang yang menerapkan kebijakan sesuai surat edaran dari Dirjen Pendidikan Vokasi No. 810/D/PR.01.00/2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja dan Pelaksanaan Perkuliahan/Pembelajaran Untuk Persiapan Bekerja dan Beraktifitas dalam Tatanan Kenormalan Baru (New Normal) di lingkungan Perguruan tinggi Vokasi.

Bekerja dari rumah (WFH) merupakan kebijakan yang dilakukan pemerintah untuk menjawab tantangan yang timbul dari virus corona (Taufik & Warsono, 2020). Oleh karena itu, meskipun kebijakan ini harus ditegakkan oleh seluruh penegak kebijakan, kebijakan ini tidak berlaku bagi pejabat pada jabatan struktural tertinggi. Hal ini sejalan dengan Nota Dinas No. 53/PUDIR.II/KP/2020 bahwa pegawai struktural wajib tetap berada di kantor untuk memperlancar koordinasi operasional dan untuk memastikan berfungsinya layanan kantor secara optimal dan baik.

Implementasi kebijakan publik dapat diartikan sebagai kegiatan penyempurnaan atau pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan atau disetujui dengan menggunakan sarana (tools) untuk mencapai tujuan kebijakan (Wajidi, 2022). Fungsi tujuan implementasi adalah untuk membangun hubungan yang memungkinkan terwujudnya tujuan atau sasaran kebijakan publik sebagai 'hasil' dari kegiatan yang dilaksanakan pemerintah. Implementasi sebagai suatu sistem terdiri dari unsur-unsur

dan kegiatan yang dirancang untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan ([Putra & Khaidir, 2019](#)).

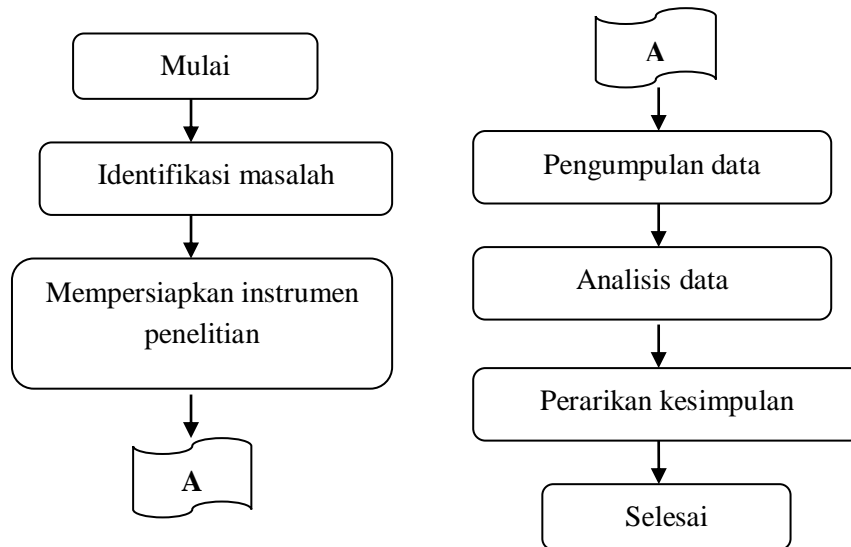
Menurut Policy Implementation Theory George Edward III dalam ([Putra & Khaidir, 2019](#)), implementasi kebijakan merupakan proses yang sangat penting, dan sebaik apa pun suatu kebijakan, akan gagal jika tidak dipersiapkan dan direncanakan dengan baik implementasinya. Menurut Gorge C. Edwards III dalam ([Kiwang, 2018](#)), ada empat variabel yang memegang peranan penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan, yaitu :

1. Komunikasi, komunikasi berlangsung baik antar individu maupun antar kelompok, dan tujuan komunikasi adalah untuk menyampaikan pesan atau informasi yang dikandungnya
2. Sumber daya adalah keharusan untuk implementasi kebijakan. Implementasi kebijakan membutuhkan dukungan baik dari sumber daya manusia maupun non-manusia
3. Disposisi merupakan faktor yang mempengaruhi efektifitas implementasi kebijakan. Jika pelaksana setuju dengan isi kebijakan, maka ia akan dengan sukarela melaksanakan kebijakan tersebut. Namun, banyak masalah muncul dalam proses implementasi ketika para implementor memiliki pandangan yang berbeda terhadap kebijakan tersebut.
4. Birokrasi menjadi penting dalam implementasi kebijakan. Aspek birokrasi mencakup dua elemen kunci: mekanisme badan pelaksana itu sendiri dan struktur organisasi. Mekanisme pelaksanaan program biasanya ditentukan oleh prosedur operasi standar (SOP) dan mudah dipahami oleh mereka yang terlibat dalam program/kebijakan.

Berangkat dari pembahasan di atas, tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis implementasi SE Kemendikbud No. 2020 terkait Kebijakan *Work from Home* (WFH) di PSDKU Politeknik Negeri Malang Kota Kediri, serta untuk mengetahui apa saja faktor kendala dan pendukung implementasi tersebut. Manfaat dari penelitian ini adalah bisa memberikan informasi kepada institusi terkait, berkaitan dengan hasil pelaksanaan kebijakan WFH termasuk data-data yang menjadi kendala dan pendukung keberhasilan.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif ([Yuliani, 2018](#)). Menurut ([Soendari, 2012](#)), penelitian deskriptif memusatkan perhatian kepada pemecahan masalah-masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian dilaksanakan. Adapun informannya adalah staff dan dosen PSDKU Politeknik Negeri Malang di Kota Kediri. Penelitian ini difokuskan pada teori Gorge Edward III yang berkaitan dengan implementasi kebijakan. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, dokumentasi dan observasi. Instrumen penelitian berupa pedoman wawancara dan *checklist* dokumen. Data berupa laporan wawancara, data dokumen dan temuan hasil observasi. Teknik analisis data dengan analisis model interaktif, meliputi: pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Langkah-langkah penelitian dapat dilihat dalam diagram alir sebagai berikut.



Gambar 1. Diagram alir penelitian

Hasil dan Pembahasan

A. Implementasi Kebijakan *Work from Home* (WFH) di PSDKU Politeknik Negeri Malang di Kota Kediri

Berdasarkan fokus penelitian pada teori George Edward III terkait implementasi, Maka dapat diketahui dari hasil wawancara dari beberapa informan, hasil penelitian tersebut berupa tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Penelitian pada Implementasi

No.	Masalah	Fokus Penelitian	Data	Temuan
1	Bagaimana Implementasi SE Kemendikbud No.20 tahun 2020 terkait Kebijakan Work from home (WFH) di PSDKU Politeknik Negeri Malang Kota Kediri ?	a. Komunikasi	1. Intensitas Sosialisasi Kebijakan <i>Work from Home</i> (WFH)	adanya sosialisai kebijakan Work from Home
			2. Kejelasan Komunikasi	adanya kejelasan pesan kebijakan
			3. Konsistensi Pesan	konsistensi pesan sesuai intruksi dari surat edaran Politeknik Negeri Malang
		b. Sumberdaya	1. Sumber daya Manusia	menjalankan kebijakan namun untuk pejabat struktural tidak melaksanakan <i>Work from Home</i> karena jenis pekerjaan yang diharuskan tetap bekerja dikantor

			2. Sumberdaya Pendukung	adanya dukungan sarana dan prasarana
		c. Disposisi	1. Persepsi Pelaksana	Semua responden mendukung kebijakan tersebut
			2. Respon Pelaksana	memberikan respon yang baik, tapi untuk Dosen menjadi kendala dalam pembelajaran daring/online
			3. Tindakan Pelaksana	adanya tindakan untuk melaksanakan kebijakan
		d. Struktur birokrasi	1. Pembentukan Struktur Organisasi	Struktur organisasi sudah sesuai dengan pembagian tugas dan tupoksi yang ada yang mana untuk pegawai non struk tural menerapkan <i>Work from home</i> sedangkan pegawai struktural tidak harus menerapkan <i>Work from Home</i>
			2. Pembagian tugas	Pembagian tugas sudah sesuai dengan jabatan pelaksana di struktur organisasi
			3. Koordinasi Pelaksana Kebijakan	Koordinasi antara pegawai tidak mengalami kendala

B. Faktor Kendala dan Pendukung Implementasi Kebijakan *Work from Home* (WFH) di PSDKU Politeknik Negeri Malang di Kota Kediri

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan para informan dari faktor pendukung diketahui bahwa fasilitas pendukung menunjukkan adanya dukungan sarana dan prasarana, seperti adanya sistem teknologi yang bisa digunakan untuk kehadiran pegawai, bantuan paket data berupa pulsa untuk dosen, adanya tempat cuci tangan/wastafel, sabun cuci tangan, alat pengecek suhu tubuh dan hanzsanitizer. Sedangkan dari faktor kendala pada implementasi diketahui adanya kendala jaringan internet yang tidak stabil saat berlangsungnya perkuliahan daring/online.

Hasil dan Pembahasan

A. Implementasi Kebijakan *Work from Home* (WFH) di PSDKU Politeknik Negeri Malang di Kota Kediri

1. Komunikasi

Pada penyajian hasil penelitian dari aspek komunikasi implementasi sudah baik, berdasarkan jawaban dari beberapa responden terkait dengan sosialisasi yang dilakukan oleh

bagian Kepegawaian melalui pesan media WhatsAp di Group tersampaikan oleh semua pegawai. Indikator kejelasan komunikasi sudah jelas berdasarkan intruksi dari Nota Dinas Pudir II No. 53/PUDIR.II/KP/2020, adanya petunjuk teknis tentang kebijakan *Wrok from Home*, Ada juga konsistensi pesan. Artinya, tidak ada pesan kebijakan yang bertentangan antara satu tatanan kebijakan dengan tatanan kebijakan lainnya.

2. Sumberdaya

Hasil observasi dan wawancara dari sumberdaya manusia adanya kepatuhan pelaksana kebijakan yaitu pegawai dalam menjalankan kebijakan *Work from Home (WFH)*, namun untuk pegawai yang menjabat struktural tidak bisa menerapkan *Work from Home (WFH)* dikarenakan jenis pekerjaan terkait dengan pelayanan sedangkan dari sumberdaya pendukung sudah didukung dengan penyediaan Sistem Absensi Online untuk pegawai, paket data untuk dosen, penyediaan alat pengecek suhu tubuh, tempat cuci tangan disetiap gedung kantor, handsanitizer, penyediaan masker, dan tempat duduk berjarak yang disediakan di kantor serta tulisan himbauan dipintu masuk untuk wajib patuh protokol kesehatan.

3. Disposisi

Dari penyajian hasil aspek disposisi bahwa pelaksana memiliki sikap mendukung terhadap kebijakan *Work from Home (WFH)* untuk mencegah penularan Covid_19 ditempat kerja. demikian juga dari hasil penelitian untuk indikator respon pelaksana responya sangat baik, tapi untuk Dosen kurang efektif terutama dalam perkuliahan daring/online mahasiswa kurang fokus terhadap materi yang diberikan. untuk indikator tindakan pelaksana yaitu adanya sikap tindakan untuk melaksanakan penyesuaian sistem kerjabagi pegawai untuk pelaksanaan *Work from Home (WFH)* dan tindakan-tindakan bagi tenaga pengajar berupa memberikan perkuliahan kepada mahasiswa secara daring/online.

4. Struktur Birokrasi

Dari penyajian hasil aspek struktur birokrasi terungkap bahwa struktur organisasi sudah ada, dan pelaksanaan kebijakan *Work form Home (WFH)* dalam pembagian tugas sudah sesuai dengan tupoksi di struktur organisasi yang ada di PSDKU Politeknik Negeri Malang di Kota Kediri, yang mana sistem kerja bagi pejabat struktural tetap masuk dikantor sedangkan untuk staff pegawai struktural dan non struktural harus melakukan *Work from Home (WFH)* 50 persen.

B. Faktor Kendala dan Pendukung Implementasi Kebijakan *Work from Home (WFH)* di PSDKU Politeknik Negeri Malang di Kota Kediri

Faktor Kendala dan pendukung merupakan faktor yang paling penting untuk mengevaluasi sebuah kebijakan agar menjadi lebih baik, berdasarkan penyajian hasil penelitian yang diperoleh dilapangan dari faktor kendala implementasi yaitu kendala jaringan internet yang tidak stabil saat perkuliahan daring/online. Adapun untuk faktor pendukung adanya dukungan dari sumberdaya manusia yaitu pegawai dan dosen Serta adanya dukungan sarana prasarana di kampus yang menunjang pelaksanaan kebijakan tersebut.

C. Analisis Implementasi Kebijakan *Work from Home* (WFH) di PSDKU Politeknik Negeri Malang di Kota Kediri

Untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang implementasi kebijakan, peneliti membuat daftar tabel analisis bobot data hasil wawancara informan dalam bentuk kolom berdasarkan matriks pengumpulan data, (1) adalah ada, hanya ada atau ada tetapi tidak dilakukan, (2) adalah ada dan sedang dilakukan (3) adalah ada, sedang dilakukan, dan berjalan baik. Skor rata-ratanya adalah 2, sehingga skor yang lebih rendah diklasifikasikan sebagai Buruk dan skor atas diklasifikasikan sebagai Baik, seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Analisis Matriks Hasil Wawancara

Aspek-Aspek Implementasi	Komunikasi			Sumberdaya		Disposisi			Struktur Birokrasi		
	Intensitas	Kejelasan	Konsistensi	Sumber daya manusia	Fasilitas Pendukung	Persepsi	Respon	Tindakan	Pembentukan Struktur	Pembagian tugas	Konsistensi
R1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2
R2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
R3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3
R4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
	1=0	1=0	1=1	1=0	1=0	1=0	1=2	1=0	1=0	1=0	1=0
	2=3	2=0	2=3	2=4	2=3	2=4	2=1	2=4	2=3	2=3	2=3
	3=1	3=4	3=0	3=0	3=1	3=0	3=1	3=0	3=1	3=1	3=1
	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Berdasarkan analisis matrik hasil wawancara, jawaban informan diberi bobot dengan memberikan nilai (1), (2), dan (3), dan hasil analisis masing-masing aspek adalah sebagai berikut:

a. Komunikasi

1) Intensitas Komunikasi

Untuk aspek komunikasi, pada indikator intensitas memberikan bobot (2), artinya “ada dan sedang dilakukan” intensitas sosialisasi yang dilakukan oleh bagian kepegawaian adalah setiap adanya intruksi atau Surat edaran dari Politeknik Negeri Malang mengenai kebijakan *Work from Home* (WFH), maka akan langsung disampaikan kepada pegawai melalui pesan di Group WhatsApp, informasi yang disampaikan adalah tentang penyesuaian sistem kerja dimana pegawai melakukan kerja dari kantor dengan kapasitas pegawai yang masuk kerja 50 persen dari tiap-tiap unit kerja, dengan ketentuan pegawai masuk kerja 3 hari dari kantor dan 2 hari bekerja dari rumah. Sehingga dengan demikian intensitas komunikasi sudah baik.

2) Kejelasan informasi

Indikator kejelasan komunikasi memberikan bobot (3) artinya “ada, sedang dilakukan, dan berjalan baik” Dari hasil penelitian terlihat kejelasan informasi tentang sosialisasi yang dilakukan oleh bagian Kepegawaian melalui pesan media WhatsApp di Group tersampaikan oleh semua pegawai. Kejelasan informasi ini diperkuat dengan adanya intruksi dari Nota Dinas Pudir II No. 53/PUDIR.II/KP/2020, Tentang petunjuk teknis pelaksanaan sistem kerja pegawai dalam tatanan kenormalan baru (New Normal) di lingkungan Politeknik Negeri Malang. Dengan demikian bahwa kejelasan informasi sudah berjalan dengan baik.

3) Konsistensi Pesan

Pada indikator konsistensi pesan memberikan bobot (2), artinya “ada dan sedang

dilakukan”, Pada Implementasi *Work from Home (WFH)* yaitu apa yang tertuang dalam SE. Kemendikbud. No.20 Tahun 2020 terkait Kebijakan *Work from Home (WFH)* di implementasikan melalui Nota Dinas yang dikeluarkan oleh Pembantu Direktur bidang II Politeknik Negeri Malang No. 53/PUDIRII/KP/2020 kepada pegawai yang ada dilingkungan Politeknik Negeri Malang dan berlaku juga di PSDKU Politeknik Negeri Malang di Kota Kediri. dalam implementasi sudah dilakukan sesuai dengan petunjuk teknis yang ada di surat edaran tersebut. dengan demikian bahwa konsistensi pesan sudah dilaksanakan dengan baik.

b. Sumberdaya

1) Sumberdaya Manusia

Pada indikator sumberdaya manusia memberikan bobot (2), artinya “ada dan sedang dilakukan”, sumber daya manusia atau pelaksana kebijakan adalah kemampuan dan kemauan dalam melaksanakan kebijakan tersebut, untuk indikator sumberdaya manusia dalam hal ini pegawai, sudah menjalankan kebijakan tersebut sesuai intruksi dari Nota Dinas yang dikeluarkan oleh Politeknik Negeri Malang. dengan demikian sumberdaya manusia sudah melaksanakan kebijakan tersebut dengan baik.

2) Sumberdaya Fasilitas Pendukung

Pada sumberdaya pendukung memberikan bobot (2) artinya “ada dan sedang dilakukan”, dalam penelitian ini fasilitas pendukung yang ada berupa sistem absensi onlien melalui portal polinema. dan fasilitas pendukung proses berupa tempat cuci tangan, sabun cuci tangan, handsanitizer, alat termogun, tempat duduk berjarak, dan masker. Sehingga dengan demikian dari aspek sumberdaya fasilitas pendukung sudah cukup baik karna tidak ada pegawai yang mengalami gejala Covid 19 saat bekerja di kantor.

c. Disposisi

1) Persepsi Pelaksana

Pada indikator persepsi pelaksana memberikan bobot (2)) artinya “ada dan sedang dilakukan”, pelaksana kebijakan menerima sepenuhnya kebijakan *Work from Home (WFH)* sebagai bentuk pencegahan dan antisipasi terhadap Virus Covid-19 agar tidak muncul klaster di tempat kerja. dari hasil penelitian tentang disposisi pada implementasi kebijakan *Work from Home (WFH)*, menunjukkan adanya sikap dukungan pada kebijakan tersebut. Karena kebijakan ini membantu pemerintah mengatasi penularan Virus Covid-19 di Indonesia.

2) Respon Pelaksana

Pada indikator respon pelaksana memberikan bobot (2), artinya “ada dan sedang dilakukan”, para pelaksana memberikan respon positif terhadap kebijakan *Work from Home (WFH)*. Sehingga dengan demikian respon pelaksana kebijakan sudah cukup baik.

3) Tindakan Pelaksana

Pada indikator tindakan pelaksana memberikan bobot (2) artinya “ada dan sedang dilakukan”, pelaksana sudah menjalankan kebijakan dengan baik, Namun dalam proses pelaksanaannya mengalami kendala yaitu sinyal internet jelek, dan kurang fokusnya mahasiswa dalam mengikuti perkuliahan daring. Sehingga dengan demikian tindakan pelaksana sudah dijalankan dengan baik namun belum efektif.

d. Struktur Birokrasi

1) Struktur Organisasi

Pada indikator struktur organisasi memberikan bobot (2) artinya “ada dan sedang dilakukan”, struktur organisasi pelaksana sudah ada, para pelaksana melaksanakan kebijakan tersebut sesuai dengan jabatan dan tupoksi pegawai yang ada di struktur organisasi. Sehingga dengan demikian

struktur organisasi di PSDKU Politeknik Negeri Malang di Kota Kediri dari aspek struktur birokrasi sudah ada dan berjalan dengan baik.

2) Pembagian Tugas

Pada indikator pembagian tugas memberikan bobot (2), artinya “ada dan sedang dilakukan”, para pelaksana melaksanakan kebijakan tersebut sesuai dengan pembagian tugas dan petunjuk teknis terkait dengan pelaksanaan kebijakan *Work form Home* (WFH), yang mana sistem kerja bagi pejabat struktural tetap masuk dikantor sedangkan untuk staff pegawai struktural dan non struktural harus melakukan sistem kerja *Work from Home* (WFH) 50 persen. Dengan demikian pembagian tugas untuk melaksanakan kebijakansudah sesuai dengan struktur organisasi dan berjalan dengan baik.

3) Koordinasi antar Pelaksana

Pada indikator koordinasi antar pelaksana memberikan bobot (2) artinya “ada dan sedang dilakukan”, koordinasi antar pelaksana kebijakan sudah dilakukan dengan baik, yaitu dengan adanya komunikasi pelaksana yang melakukan kerja dari rumahdengan pelaksana yang melakukan kerja dari kantorserta adanya komunikasi antara staff bawahan dan pimpinan maka tugas-tugas dapat diselesaikan dengan baik. Dengan demikian koordinasi dan komunikasi antar pelaksana kebijakan sudah dilakukan dengan baik.

D. Analisis Faktor Kendala dan Pendukung Implementasi Kebijakan *Work from Home* (WFH)di PSDKU Politeknik Negeri Malang di Kota Kediri

a. Faktor Kendala Implementasi

Faktor kendala implementasi ditemukan pada hasil wawancara dengan dosen yang menyatakan bahwa pelaksanaan kebijakan tersebut, terdapat kendala pada jaringan internet yang tidak stabil saat berlangsungnya perkuliahan. Dengan demikian kebijakan sudah dilakukan oleh para implementor dengan baik, namun kebijakan belum efektif terutama bagi para dosen dan mahasiswa saat berlangsungnya pembelajaran secara daring/online.

b. Faktor pendukung implementasi

Pada faktor pendukung implementasi, para pelaksana kebijakan sudah menjalankan kebijakan tersebut sesuai intruksi dari Nota Dinas yang dikeluarkan oleh Politeknik Negeri Malang. Sedangkan dariSerta fasilitaspendukung sudah ada dan baik, Sehingga dengan demikian dari aspek sumberdaya manusia dan fasilitas pendukung sudah cukup baik karna tidak ada pegawai yang mengalami gejala Covid_19 saat bekerja di kantor.

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini bahwasannya implementasi SE Kemendikbud. No.20 Tahun 2020 terkait Kebijakan *Work from Home* (WFH) di PSDKU Politeknik Negeri Malang di Kota Kediri, sudah dilaksanakan oleh pegawai dan sudah berjalan dengan baik, dari indicator komunikasi sudah terjalin dengan baik, pelakasana kebijakan juga sudah melaksanakan kebijakan dengan baik, dari sumberdaya pendukung sudah didukung dengan adanya teknlogi berbasis online dan fasilitas protocol kesehatan namun ada faktor kendala pada implementasi yaitu kendala jaringan internet yang tidak stabil saat berlangsungnya perkuliahan.

Bibliografi

- Hanoatubun, S. (2020). Dampak Covid-19 terhadap Prekonomian Indonesia. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 146–153. <https://doi.org/https://e-journal.unper.ac.id/index.php/Jumper/article/view/665>
- Kiwang, A. S. (2018). Implementasi Kebijakan Program Keluarga Harapan (PKH) Di Kota Kupang. *Journal of Politics and Policy*, 1(1), 31–48. <https://doi.org/10.21776/ub.jppol.2018.001.01.3>
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari rumah (working from home/WFH): menuju tatanan Baru era pandemi Covid 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Napitu, U., Corry, C., & Matondang, K. D. (2021). Sosialisasi Pembatasan Pelaksanaan Kegiatan Masyarakat (Ppkm) Mikro Di Kelurahan Bah Kapul. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 232–241. <https://doi.org/10.31004/cdj.v2i2.1698>
- Pendidikan, S. D. J. (2020). *Penyesuaian Sistem Kerja dan Pelaksanaan Perkuliahan/Pembelajaran Untuk Persiapan Bekerja dan Beraktifitas dalam Tatanan Kenormalan Baru (New Normal) di lingkungan Perguruan tinggi Vokasi* (no. 810/D/).
- Putra, R. H., & Khaidir, A. (2019). Concept of George C. Edwards III on implementation of regional regulations No. 12 of 2017 concerning youth in granting youth service in West Sumatera. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 15(1), 236–242. <http://repository.unp.ac.id/26487/>
- SE.Kemendikbud. (2020). *Tentang Sistem Kerja Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dalam Tatanan Normal Baru* (No.20 (ed.)).
- Sina, P. G. (2020). Ekonomi rumah tangga di era pandemi covid-19. *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 12(2), 239–254. <https://doi.org/10.35508/jom.v12i2.2697>
- Soendari, T. (2012). Metode Penelitian Deskriptif. *Bandung, UPI. Stuss, Magdalena & Herdan, Agnieszka*, 17. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/46507967/Penelitian__Deskriptif.ppt__Compatibility_Mode_-libre.pdf?1465995689=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPenelitian_Deskriptif_ppt_Compatibility.pdf&Expires=1670821113&Signature=PHdGQNCm4nKuQpwDtlW6gDO4XTXUWZYU2ISfz9T6GLyZRX2KA0PfoF5Wzw8BzU~1ZuINlhWTAO1dkNC1SPeWYu1pByIWZCxxEb~Y5RKs5m1Fy7g6gj20MB24SJ5N1xO93UG-0R9Lm4GylcWDkfqwcbjt6CNU4PtzS7K9YvtOr0Uk-ZEQQe3dyKskisBstqURLQpt3J8q0bv93-PtGYCLPITGbUh9Lit1iwiEUB06YYZ9uQJZSS5s9ENpL9g~l80B2U6dQ5d54b6dztnFIq4udv6QpG76stGb2nCNwKVx6VWOSOSraE2fiP2QBfUYCeRXX-CX0A3hrft5fsHVKrrQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- Taufik, T., & Warsono, H. (2020). Birokrasi baru untuk new normal: tinjauan model perubahan birokrasi dalam pelayanan publik di era Covid-19. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(1), 1–18. <https://doi.org/10.14710/dialogue.v2i1.8182>

Wajdi, F. (2022). *Hukum dan Kebijakan Publik*. Sinar Grafika.
[https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=Ca1sEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Implementasi+kebijakan+publik+dapat+diartikan+sebagai+kegiatan+penyempurnaan+atau+pelaksanaan+kebijakan+yang+telah+ditetapkan+atau+disetujui+dengan+menggunakan+sarana+\(tools\)+untuk+mencapai+tujuan+kebijakan&ots=ChJlQ5oYeL&sig=gnEUHjGtoFpWMi1hWeHZ4uUCfNk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=Ca1sEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Implementasi+kebijakan+publik+dapat+diartikan+sebagai+kegiatan+penyempurnaan+atau+pelaksanaan+kebijakan+yang+telah+ditetapkan+atau+disetujui+dengan+menggunakan+sarana+(tools)+untuk+mencapai+tujuan+kebijakan&ots=ChJlQ5oYeL&sig=gnEUHjGtoFpWMi1hWeHZ4uUCfNk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

Yuliani, W. (2018). Metode penelitian deskriptif kualitatif dalam perspektif bimbingan dan konseling. *Quanta*, 2(2), 83–91. <http://www.e-journal.stkipsiliwangi.ac.id/index.php/quanta/article/view/1641>