

SKRIPSI

**KAPASITAS ADAPTIF PEGAWAI DALAM PELAKSANAAN
WORK FROM HOME DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KOTA MAKASSAR**

MUHAMMAD IZZUL RAMADHAN

E011 19 1008



DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS HASANUDDIN

2022



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

ABSTRAK

Muhammad Izzul Ramadhan (E011 19 1008), Kapasitas Adaptif Pegawai Dalam Pelaksanaan *Work From Home* Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar, 82 halaman + 35 tabel + 2 gambar + 48 pustaka (2002-2022) + lampiran, Dibimbing oleh Hasniati dan Andi Ahmad Yani.

Penelitian ini bertujuan selain untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin, juga bertujuan untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan kapasitas adaptif pegawai dalam melaksanakan *work from home* di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Makassar pada masa pandemi tahun 2021.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang berlokasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Makassar. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Penentuan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dan penarikan sampel dengan menggunakan rumus Slovin yang menghasilkan responden sebanyak 46 pegawai. Teknik pengumpulan data dengan memberikan kuesioner pada responden dan studi dokumen. Adapun teknik analisis data dengan melakukan analisis deskriptif kuantitatif yang menggunakan metode tabel frekuensi. Selanjutnya untuk menjaga validitas diuji dan dihitung dengan membandingkan antara nilai r^{hitung} dan r^{tabel} dengan menggunakan uji korelasi *product moment*. Kemudian untuk menjaga reabilitas diuji dengan menggunakan rumus *cronbach alpha*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang melaksanakan *work from home* di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Makassar pada tahun 2021 memiliki kapasitas adaptif yang sangat memadai. Hal ini tampak pada nilai rata-rata persentase pada tanggapan responden terhadap kuesioner berdasarkan indikator kelembagaan, modal sosial dan jaringan, dan pembelajaran. Pegawai ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Makassar memiliki kapasitas adaptif yang sangat memadai ditandai dengan adanya jalinan kerja sama diantara para pegawai serta melakukan pengembangan diri untuk meningkatkan *skill* demi mengubah hambatan menjadi peluang. Selain itu, kapasitas adaptif pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Makassar ditandai dengan adanya koordinasi dengan pimpinan serta tetap bekerja dengan maksimal karena mengetahui aturan serta sanksi yang berlaku.

Kata kunci : Kapasitas adaptif, pegawai, *work from home*



UNIVERSITAS HASANUDDIN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

ABSTRACT

This study aims in addition to fulfilling one of the requirements for obtaining a bachelor's degree at the Department of Public Administration, Faculty of Social and Political Sciences, Hasanuddin University, it also aims to identify and describe the adaptive capacity of employees in carrying out work from home at the Makassar City Population and Civil Registration Office in the 2021 pandemic.

This research is a descriptive study with a quantitative approach located at the Makassar City Population and Civil Registration Office. The population in this study are all employees of the State Civil Apparatus (ASN). Determination of the sample using probability sampling technique and sampling using the Slovin formula which produces 46 employees as respondents. Data collection techniques by giving questionnaires to respondents and document studies. The data analysis technique is to perform quantitative descriptive analysis using the frequency table method. Furthermore, to maintain validity, it is tested and calculated by comparing the values of r_{count} and r_{table} using the product moment correlation test. Then to maintain reliability, it was tested using the Cronbach alpha formula.

The results of this study indicate that employees who carry out work from home at the Makassar City Population and Civil Registration Office in 2021 have very adequate adaptive capacity. This can be seen in the average value of the percentage of respondents' responses to the questionnaire based on institutional indicators, social capital and networks, and learning. ASN employees of the Makassar City Population and Civil Registration Office have a very adequate adaptive capacity marked by the existence of cooperation between employees and self-development to improve skills in order to turn obstacles into opportunities. In addition, the adaptive capacity of the Makassar Population and Civil Registration Service employees is marked by coordination with the leadership and continues to work optimally because they know the applicable rules and sanctions.

Keywords : Adaptive capacity, employees, work from home



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Izzul Ramadhan
NIM : E01119 1008
Program Studi : Ilmu Administasi Publik
Judul : Kapasitas Adaptif Pegawai Dalam Pelaksanaan Work From Home di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar


Telah diperiksa oleh Pembimbing I, Pembimbing II dan Tim Penguji skripsi dan dinyatakan sesuai dengan saran perbaikan Ujian Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

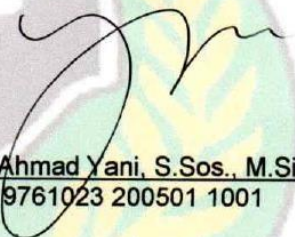
Makassar, 22 Desember 2022

Menyetujui,


Pembimbing I

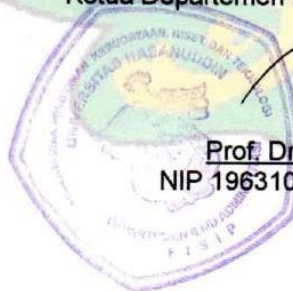
Pembimbing II


Dr. Hasniati, S.Sos., M.Si
NIP 19680101 199702 2001


Andi Ahmad Yani, S.Sos., M.Si, MPA
NIP 19761023 200501 1001

Mengetahui,
Ketua Departemen Ilmu Administrasi Publik,


Prof. Dr. Alwi, M.Si
NIP 19631015 198903 1006





UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

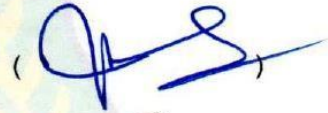
Nama : Muhammad Izzul Ramadhan
NIM : E01119 1008
Program Studi : Ilmu Administasi Publik
Judul : Kapasitas Adaptif Pegawai Dalam Pelaksanaan Work From Home di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar

Telah diperiksa oleh Pembimbing I, Pembimbing II dan Tim Penguji skripsi dan dinyatakan sesuai dengan saran perbaikan Ujian Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Makassar, 22 Desember 2022

Tim Penguji Skripsi

Ketua : Dr. Hasniati, S.Sos., M.Si

()

Sekretaris : Andi Ahmad Yani, S.Sos., M.Si, MPA

()

Anggota : 1. Dr. Nurdin Nara, M.Si

()

2. Irma Aryanti Arif, S.Sos., M.Si

()



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Izzul Ramadhan
NIM : E011 19 1008
Program Studi : Administrasi Publik

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul KAPASITAS ADAPTIF PEGAWAI DALAM PELAKSANAAN *WORK FROM HOME* DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MAKASSAR adalah benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Makassar, 22 Desember 2022

Mahasiswa,



Muhammad Izzul Ramadhan
E011 19 1008

KATA PENGANTAR



Assalamu 'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan rasa syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala rahmat hidayah dan nikmat Kesehatan serta kesempatan yang telah ia berikan kepada penulis. Shalawat serta Salam penulis haturkan atas junjungan kami Rasulullah Muhammad ﷺ yang telah memberikan pedoman hidup berupa Al-Qur'an dan As-Sunnah untuk keselamatan hidup umat manusia, para sahabat, para tabi'in serta orang-orang yang senantiasa *dawam* (konsisten) didalamnya.

Alhamdulillah skripsi yang berjudul **“Kapasitas Adaptif Pegawai Dalam Pelaksanaan *Work From Home* Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar”** dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan harapan penulis. Skripsi ini ditulis dan disusun sebagai tugas akhir penulis guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar sarjana pada Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan dalam penyusunan skripsi ini penulis mengalami kesulitan, hambatan, dan rintangan. Akan tetapi berkat bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak serta kemauan keras maka skripsi ini dapat tersusun walaupun masih saja terdapat beberapa kekurangan.

Dengan rendah hati penulis sampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya untuk kedua orangtua penulis, Ayahanda tercinta Alm. Ir. Abd.

Wahid Manting yang sudah terlebih dahulu di panggil oleh yang Allah Yang Maha Kuasa sebelum bisa melihat saya mengenakan toga yang saya impikan, tanpa beliau saya tidak bisa berdiri disini sekarang dan Ibunda tercinta Farida Anggriany atas doa yang tidak pernah putus, *support*, pengertian, serta kasih sayang dan pengorbanan untuk penulis selama ini. Kemudian terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga besar penulis atas seluruh bantuan dan dukungan yang telah diberikan.

Pada kesempatan ini pula, Penulis dengan segala kerendahan hati menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc. selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta staf dan jajarannya.
2. Bapak Dr. Phil. Sukri, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.
3. Dr. Hasniati, S.Sos., M.Si. selaku Pembimbing I dan bapak Andi Ahmad Yani, S.Sos., M.Si., MPA., M.Sc. selaku Pembimbing II, terima kasih atas segala petunjuk, saran, bimbingan dan waktu yang diluangkan untuk penulis.
4. Bapak Dr. Nurdin Nara, M.Si. selaku Penguji I dan Ibu Irma Ariyanti Arif, S.Sos., M.Si. selaku Penguji II, terima kasih atas masukan dan sarannya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Segenap dosen pengajar Departemen Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin atas ilmu pengetahuan yang diberikan kepada penulis selama menuntut ilmu di Departemen Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

6. Terima kasih juga kepada seluruh staf Departemen Ilmu Administrasi Publik (**Ibu Rosminah, Bapak Andi Revi, dan Bapak Lili**) juga kepada seluruh staf di lingkup Fisip Unhas tanpa terkecuali. Terima kasih atas berbagai bantuan yang diberikan selama menempuh studi.
7. Terima kasih kepada kakak saya Nurul Fatimah, S.Sos. yang telah memberikan banyak *support* dan bantuan selama ini.
8. Terima kasih kepada kakak saya Ahmad Tanali, S.H. yang telah membantu penulis selama mengenyam pendidikan di Universitas Hasanuddin.
9. Terima kasih kepada yang terkasih Alfina Dwi Arti karena telah memberikan semangat, bantuan pemikiran, waktu, dan tenaga serta menjadi *support system* hingga akhirnya skripsi ini dapat penulis kerjakan dengan penuh motivasi.
10. Terima kasih kepada Kanda Edhib Harits Anugrah, S.A.P., M.A.P. dan Dr. Safaruddin, S.A.P., M.A.P. atas arahan dalam membuat skripsi ini.
11. Terima kasih kepada seluruh jajaran Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Makassar atas bantuannya kepada penulis hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.
12. Teman-teman angkatan Miracle 19, terima kasih atas kebersamaan, serta suka dan duka yang telah mengisi hari-hari penulis selama di kampus.
13. Terima kasih juga kepada rekan-rekan yaitu Abdul Jalil, Muh. Ghifari, Regil Destia Yunus, dan Aljabar AN yang telah memberikan dukungan kepada penulis.
14. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih banyak atas do'a dan dukungan kepada penulis. Semoga kelak

skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan. *Akhirul Qalam*, penulis mengucapkan permohonan maaf atas segala kekurangan.

Semoga segala bantuan amal kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat di masa yang akan datang bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya. Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 9 November 2022

MUHAMMAD IZZUL RAMADHAN

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
I.1 Latar Belakang Masalah	1
I.2 Rumusan Masalah.....	5
I.3 Tujuan Penelitian.....	5
I.4 Manfaat Akademik.....	5
BAB II KERANGKA TEORI	7
II.1 Konsep Kapasitas Adaptif.....	7
II.1.1 Kapasitas Adaptif Pemerintah.....	7
II.1.2 Unsur <i>Adaptive Governance</i>	10
II.1.3 Faktor Pemicu <i>Adaptive Governance</i>	12
II.1.4 Indikator Kapasitas Adaptif	13
II.2 Konsep Work From Home (WFH)	16
II.2.1 Keuntungan dan Kerugian Pelaksanaan <i>Work From Home</i>	17
II.3 Penelitian Terdahulu.....	18
II.4 Kerangka Konsep	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
III.1 Pendekatan Penelitian.....	21
III.2 Lokasi Penelitian	21
III.3 Populasi dan Sampel.....	22
III.4 Unit Analisis.....	23
III.5 Jenis dan Sumber Data	24
III.6 Teknik Pengumpulan Data.....	24

III.7	Uji Validitas dan Reabilitas.....	25
III.8	Teknik Analisis Data	26
III.9	Definisi Operasional.....	29
BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN		32
IV.1	Gambaran Umum Kota Makassar.....	32
IV.2	Gambaran Umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar	33
IV.2.1	Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar.....	36
IV.2.2	Strategi dan Arah Kebijakan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar	37
IV.2.3	Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar.....	40
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN		41
V.1	Karakteristik Responden.....	41
V.1.1	Jenis Kelamin Responden	42
V.1.2	Usia Responden.....	42
V.1.3	Pendidikan Terakhir Responden.....	43
V.1.4	Lama Bekerja Responden Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar	44
V.2	Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....	44
V.3	Distribusi Jawaban Responden.....	47
V.3.1	Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kelembagaan	47
V.3.2	Tanggapan Responden Mengenai Indikator Modal Sosial dan Jaringan	52
V.3.3	Tanggapan Responden Mengenai Indikator Pembelajaran.....	56
V.4	Rata-rata Tanggapan Responden Indikator Kelembagaan.....	62
V.5	Rata-rata Tanggapan Responden Indikator Modal Sosial dan Jaringan .	63
V.6	Rata-rata Tanggapan Responden Indikator Pembelajaran.....	65
V.7	Pembahasan	67
BAB VI PENUTUP		76
VI.1	Kesimpulan.....	76
VI.2	Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....		79

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Alternatif Jawaban dan Penentuan Skor.....	28
Tabel III.2 Operasional Penelitian	29
Tabel IV.1 Batas-batas Wilayah Kota Makassar.....	32
Tabel IV.2 Tugas dan Fungsi Dari Bidang/Bagian Disdukcpil	33
Tabel V.1 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin	42
Tabel V.2 Jumlah Responden Menurut Usia	42
Tabel V.3 Jumlah Responden Menurut Pendidikan Terakhir	43
Tabel V.4 Jumlah Responden Menurut Lama Kerja Di Disdukcapil	44
Tabel V.5 Hasil Uji Validitas Indikator Kelembagan	45
Tabel V.6 Hasil Uji Validitas Indikator Modal Sosial dan Jaringan.....	45
Tabel V.7 Hasil Uji Validitas Indikator Pembelajaran	46
Tabel V.8 Hasil Uji Reabilitas	47
Tabel V.9 Tanggapan Responden Tentang Pegawai (Disdukcapil) Sepakat Untuk Melaksanakan <i>Work From Home</i> (WFH) Selama Pandemi.....	48
Tabel V.10 Tanggapan Responden Tentang Sosialisasi Kebijakan (aturan) Terkait WFH	49
Tabel V.11 Tanggapan Responden Tentang Pegawai Menjaga Suasana Tempat Kerja Selama WFH Agar Tetap Kondusif	50
Tabel V.12 Tanggapan Responden Bahwa Terdapat Koordinasi Antar Pimpinan, Bidang (departemen), dan Pegawai Selama Pelaksanaan WFH	50
Tabel V.13 Tanggapan Responden Terhadap Pegawai Optimal Dalam Bekerja Secara WFH Untuk Mendukung Pelayanan Yang Prima	51
Tabel V.14 Tanggapan Responden Terhadap Tunjangan/gaji Pegawai Tetap Berjalan Selama Masa Pandemi Covid-19	51

Tabel V.15 Tanggapan Responden Terhadap Pegawai Melakukan Kerja Sama Antar Rekan Kerja Terkait WFH Dalam Situasi Pandemi.....	52
Tabel V.16 Tanggapan Responden Terhadap Pegawai Saling Berbagi Pekerjaan Selama WFH Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik.....	53
Tabel V.17 Tanggapan Responden Terhadap Pegawai Tetap Memiliki Ikatan Yang Kuat Antar Sesama Rekan Kerja Selama Melaksanakan WFH.....	53
Tabel V.18 Tanggapan Responden Terhadap Pegawai Memiliki Ikatan Yang Terhubung Antara Pegawai dan Pimpinan Selama Melaksanakan WFH	54
Tabel V.19 Tanggapan Responden Terhadap Pegawai Berupaya Untuk Membantu Pekerjaan Pegawai Lain Selama Melaksanakan WFH	55
Tabel V.20 Tanggapan Responden Terhadap Pegawai Mempercayai Rekan Kerjanya Untuk Melakukan Pekerjaan Dengan Baik Selama WFH.....	55
Tabel V.21 Tanggapan Responden Terhadap Pimpinan Percaya Bawahan Akan Tetap Bekerja Dengan Baik Selama WFH	56
Tabel V.22 Tanggapan Responden Terhadap Pegawai Saling Mengembangkan/mengajari Antar Rekan Kerja Terkait Fasilitas Penunjang (penggunaan <i>zoom</i> , serta teknologi informasi lainnya) Dalam Pelaksanaan WFH...	57
Tabel V.23 Tanggapan Responden Terhadap Pemerintah Kota Makassar Menyediakan Fasilitas dan Pelatihan Untuk Menunjang Pelaksanaan WFH.	58
Tabel V.24 Tanggapan Responden Terhadap Pegawai Berinisiatif Untuk Mempelajari Keterampilan Yang Menunjang WFH.....	58
Tabel V.25 Tanggapan Responden Terhadap Pegawai Mengembangkan <i>Skill</i> Yang Dibutuhkan Dalam Pelaksanaan WFH.....	59
Tabel V.26 Tanggapan Responden Terhadap Pegawai Mampu Menyelesaikan Masalah Dalam Pekerjaan Meskipun Dalam Kondisi Sistem Kerja Yang Berubah (dari <i>offline</i> menjadi secara <i>online</i> atau WFH).....	60
Tabel V.27 Tanggapan Responden Terhadap Pegawai Sadar, dan Siap Melakukan Perubahan Dalam Menghadapi Kondisi Yang Tidak Pasti.....	60

Tabel V.28 Tanggapan Responden Terhadap Pegawai Berkomitmen Untuk Melakukan Yang Terbaik Dalam Pekerjaan	61
Tabel V.29 Rata-rata Tanggapan Responden Dalam Indikator Kelembagaan	62
Tabel V.30 Rata-rata Tanggapan Responden Dalam Indikator Modal Sosial dan Jaringan.....	63
Tabel V.31 Rata-rata Tanggapan Responden Dalam Indikator Pembelajaran	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Kerangka Konsep.....	20
Gambar IV.1 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar.....	40

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Sistem tata kelola yang mampu mengantisipasi dalam menghadapi suatu perubahan yang terjadi secara cepat harus bisa dilakukan oleh organisasi ataupun instansi. Salah satu perubahan besar yang terjadi dewasa ini timbul akibat dari fenomena pandemi Covid-19 yang juga memiliki pengaruh terhadap perubahan tata kelola di pemerintahan. Berdasarkan hal itu, instansi ataupun organisasi publik diharuskan melakukan sebuah transformasi dalam memberikan pelayanan agar memiliki sebuah kemampuan beradaptasi terhadap hambatan dan tekanan dengan menghasilkan cara-cara baru untuk mengatasi hal itu Weiss (1998) dalam Boyd dan Folke (2012). Maka dari itu, sistem penyelenggaraan pemerintahan dituntut untuk bertahan dan bertransformatif dengan menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi agar sistem pemerintahan dapat berjalan dengan optimal sebagaimana mestinya.

Dilansir dari *Ombudsman.go.id* (2020), pandemi Covid-19 memberikan pengaruh besar terhadap perubahan dalam organisasi pemerintahan khususnya dalam sistem kerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Perubahan dalam sistem kerja yang dimaksud yaitu terbitnya aturan yang ditujukan kepada instansi pemerintah agar melakukan layanan dengan mengurangi interaksi secara langsung dengan masyarakat untuk mengurangi ataupun memutus rantai penyebaran virus Covid-19. Kebijakan tersebut diatur dalam Surat Edaran Kemenpan-RB Nomor 19 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pelaksanaan Tugas Kedinasan Dengan Bekerja Di Rumah (*Work From Home* /

WFH). Dengan adanya pengaturan dalam sistem kerja untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan *Work From Home*, tentunya akan menimbulkan kendala dalam sistem pelayanan publik di Indonesia dikarenakan sebagian besar instansi mengandalkan pelayanan yang personal dan kurang mengandalkan pelayanan yang berbasis elektronik atau mesin.

Surat Edaran Kemenpan-RB Nomor 19 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pelaksanaan Tugas Kedinasan Dengan Bekerja Di Rumah (*Work From Home / WFH*) merupakan kebijakan yang tentunya telah memiliki dasar pertimbangan serta pedoman dalam keputusan untuk menerapkannya berimbang pada lahirnya beberapa faktor yang menyebabkan kinerja para Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi kurang maksimal (bkd.jabarprov.go.id, 2020). Selama masa penerapan *work form home* (WFH) dalam lingkungan instansi pemerintah, kinerja ASN menjadi terhambat dikarenakan kurang atau bahkan sulit untuk melakukan proses interaksi secara fisik antar sesama pegawai sebagai makhluk sosial. Hal ini menjadikan proses pertukaran informasi terkait dengan data ataupun prosedur sistem dan pelaksanaan kerja menjadi terhambat pula.

Disisi yang lain, para ASN mengalami penurunan motivasi dan nilai profesional mereka dalam bekerja untuk tetap memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Dengan demikian, tindakan-tindakan yang dilakukan untuk memenuhi pekerjaan dalam lingkup instansi pemerintah menjadi sebatas untuk memenuhi formalitas dalam bekerja. Padahal dalam kondisi darurat seperti ini, mereka dibutuhkan untuk memiliki integritas yang tinggi. Disisi lain, terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi menurunnya kinerja ASN dalam pelaksanaan WFH. Hasil survei Pusat Kajian Kebijakan Administrasi Negara (PK2AN) mengindikasikan rasa bosan dialami ASN dengan rutinitas baru

dalam beraktivitas dengan pekerjaan dalam kondisi dan lingkungan yang berbeda (Kompas.id, 2021). Sehubungan dengan hal tersebut, CNNIndonesia.com (2022) melaporkan bahwa Walikota Makassar mendapati ASN yang terbukti membolos selama 6 bulan lamanya dikarenakan pelaksanaan kebijakan WFH masih dilaksanakan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dengan berdasar pada Surat Edaran Kemenpan-RB. Salah satu OPD yang menyelenggarakan WFH di Kota Makassar adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar (Pedoman.media, 2021). Dari laporan media tersebut, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar melakukan *lockdown* dikarenakan beberapa pegawai yang terdeteksi positif Covid-19. Kondisi ini memaksa pelayanan yang seharusnya berjalan menjadi terhambat dikarenakan tidak terdapat aktivitas pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. Berdasarkan hal tersebut, pihak instansi masih mencoba untuk melakukan proses yang maksimal dikarenakan pekerjaan belum bisa berjalan secara optimal dikarenakan sistem kerja *work from home*.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh PK2AN terdapat 4 faktor yang disinyalir menjadi gangguan utama bagi ASN dalam melaksanakan WFH. Pertama, jaringan internet yang tidak maksimal. Kedua, perbedaan pola rutinitas dalam bekerja. Ketiga, keterbatasan dalam bekerja dari segi ruang. Keempat, komunikasi antara pegawai, rekan kerja, serta atasan menjadi berkurang dan lebih sulit. Padahal keempat faktor tersebut sangat diperlukan bagi setiap ASN untuk melaksanakan WFH. Pekerjaan yang dilakukan di rumah tentunya bergantung pada fasilitas yang terdapat didalamnya. Kemudian kondusifitas dalam rumah juga dapat dikatakan menjadi faktor penentu dari kinerja ASN. Selain itu, kendala yang menjadi terhambatnya pelaksanaan WFH adalah

pegawai memiliki motivasi yang kurang, sarana dan prasarana yang mendukung, serta kedisiplinan pegawai (Fadhillah et al., 2021)

Hal yang perlu dipahami bagi para ASN dalam melaksanakan *work from home* adalah kebijakan ini bukanlah sebuah kesempatan untuk menurunkan profesionalisme dalam bekerja. Meskipun pekerjaan tidak dilakukan di kantor masing-masing, bukan berarti para pembuat kebijakan atau pimpinan instansi pemerintahan tidak menetapkan sejumlah sanksi yang menanti bagi ASN yang terbukti menyalahgunakan pelaksanaan WFH ini. Selain hal yang telah disebutkan diatas, para ASN juga perlu memahami bahwa inti dari penerapan kebijakan WFH adalah meminimalisir adanya mobilisasi pegawai dalam lingkup pemerintahan namun tanggungjawab untuk mendapatkan dan mencapai target tetap melekat pada setiap *stakeholders* dalam suatu instansi. Dengan kata lain, meskipun aktivitas pekerjaan di kantor menjadi minim, namun sejumlah target dan tanggungjawab dapat tercapai secara optimal.

Dalam menghadapi fenomena perubahan sistem kerja karena pandemi, maka organisasi dalam hal ini di sektor publik harus menerapkan sistem *adaptive governance* atau dikenal dengan tata kelola pemerintahan yang adaptif. Para ahli *social-ecology system* juga menekankan bahwa untuk mengelola ketahanan organisasi dalam menghadapi perubahan di lingkungan, diperlukan kapasitas adaptif yang memadai (Boyd dan Folke, 2012) . *Adaptive Governance* memiliki tujuan untuk menganalisis berbagai persoalan termasuk dalam bidang sosial, politik, ekonomi, dan lain sebagainya (Boyd dan Folke, 2012). Dengan demikian, penerapan sistem tata kelola pemerintahan yang adaptif diharapkan mampu menghadapi berbagai tantangan dari suatu perubahan dan mampu mendorong terjadinya transformasi dalam penyelenggaraan pemerintahan (Darnaz, 2021).

Selain itu, Olson (2004) berpendapat bahwa pengelolaan adaptif juga merupakan sebuah pendekatan yang sering kali disarankan untuk meningkatkan ketahanan dalam menghadapi perubahan yang terjadi di lingkungan (Armitage *et al.*, 2010).

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti akan meneliti *adaptive governance* di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar dalam menerapkan kebijakan *Work From Home* (WFH) pada masa pandemi tahun 2021 dengan judul “Kapasitas Adaptif Dalam Pelaksanaan *Work From Home* (WFH) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar”.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana kapasitas adaptif pegawai dalam melaksanakan *Work From Home* di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar selama pandemi Covid 19 di tahun 2021”.

I.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan kapasitas adaptif pegawai dalam melaksanakan *Work From Home* di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar pada masa pandemi di tahun 2021.

I.4 Manfaat Akademik

1. Manfaat Akademik

Dengan mengetahui penerapan *adaptive governance* pada penerapan WFH di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar diharapkan

dapat memperluas wawasan mengenai penerapan *adaptive governance* khususnya pengetahuan yang berhubungan dengan administrasi publik.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan menjadi bahan pertimbangan dalam aspek-aspek yang berhubungan dengan penerapan *adaptive governance* dalam mengambil keputusan dan menentukan kebijakan yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Konsep Kapasitas Adaptif

II.1.1 Kapasitas Adaptif Pemerintah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring (2016), adaptasi adalah proses penyesuaian diri terhadap kondisi lingkungan yang baru (sekolah, pekerjaan, dan sebagainya). Berikutnya menurut Cambridge Dictionary (2022), adaptasi adalah *the process of changing to suit different conditions* (suatu proses perubahan untuk menyesuaikan dalam kondisi yang berbeda). Lebih lanjut dalam Merriam-webster Dictionary (2022), adaptasi adalah *adjustment to environmental conditions* (penyesuaian dengan kondisi lingkungan). Salah satu jenis dari proses adaptasi adalah adaptasi psikologis yang berarti individu mencoba mengatasi ataupun melakukan penyesuaian diri dengan masalah yang ada. Adapun faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri menurut Asrori (2011) adalah sebagai berikut :

- 1) Intelegensi, yaitu kapasitas dari seseorang ataupun lembaga yang kemudian mempengaruhi kualitas baik atau buruknya proses penyesuaian diri yang dilakukan.
- 2) *Education*, aspek ini merupakan unsur yang penting dikarenakan dalam proses penyesuaian diri diperlukan proses belajar sebagai respon dari fenomena perubahan yang terjadi agar penyesuaian diri yang terjadi dapat berlangsung dengan baik dan berkelanjutan.

Adapun yang dimaksud dengan pemerintah ataupun *governance* menurut Cambridge University (2022) adalah *the way that organizations or countries are managed at the highest level, and the systems for doing this* (cara dari sebuah organisasi ataupun negara dalam mengelola pada tingkat tertinggi, dan sistem untuk menanganinya). *Governance* hadir untuk merealisasikan administrasi publik yang menjunjung keadilan sosial dan berorientasi terhadap kepentingan masyarakat (Zaenuri, 2014). Kemudian dalam Anggara (2012, h. 96) menyebutkan bahwa *governance* adalah *the governing body of a nation, state, city, etc.* (Lembaga atau badan yang menyelenggarakan pemerintahan negara, negara bagian, atau kota dan sebagainya). Selain itu, Anggara (2012) juga menyebutkan bahwa *governance* berarti sebuah *act* atau tindakan, fakta ataupun pola dari sebuah kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Pierre (2000) dalam Zaenuri (2014) menyebutkan bahwa dalam *governance* terdapat tiga komponen yang perannya harus sejajar dan saling mengontrol yaitu pemerintah, swasta, dan masyarakat.

Berdasarkan definisi diatas, maka bisa ditarik sebuah kesimpulan bahwa *adaptive governance* adalah penyesuaian tata kelola suatu lembaga pemerintahan terhadap suatu perubahan lingkungan yang terus terjadi dan dalam kondisi yang berbeda-beda untuk mampu dalam memberikan pelayanan yang tetap optimal kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Budiati (2012) dalam Zaenuri (2014) yang menyebutkan bahwa perkembangan telah berdampak terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang harus berjalan normal bukan hanya dalam kondisi normal, tetapi juga harus optimal meskipun perubahan membawa kondisi lingkungan yang berbeda.

Adaptive governance merupakan suatu istilah yang telah digunakan untuk mendeskripsikan sebuah proses pembelajaran melalui pengamatan lingkungan untuk melakukan suatu tindakan tertentu. *Adaptive governance* salah satu pendekatan yang bisa diterapkan oleh pemerintah dalam penerapan suatu kebijakan. Kemudian *Adaptive governance* memiliki fokus yang terletak pada aspek dan sumber daya yang penting dalam menanggapi krisis, membentuk perubahan, dan membangun ketahanan untuk melakukan pembaruan dalam organisasi baik secara internal maupun dalam kaitannya dengan gangguan eksternal. Pendekatan ini telah dirancang untuk bisa membantu dalam mengatasi kondisi yang tidak pasti terhadap sebuah sistem untuk mengantisipasi perubahan yang sedang ataupun akan terjadi (Folke *et al.*, 2005).

Kemudian Nelson (2007) berpendapat bahwa kapasitas adaptif adalah sebuah cara untuk menggambarkan hal-hal yang diperlukan agar sistem dapat beradaptasi dengan gangguan dan termasuk kapasitas untuk merancang dan menerapkan strategi adaptif yang efektif untuk mengatasi fenomena yang terjadi atau akan terjadi (Boyd dan Folke, 2012). Lebih lanjut Folke *et al.* (2005) menyatakan bahwa jika memiliki kapasitas adaptif yang memadai, maka sebuah organisasi akan menjadi tangguh dikarenakan kemampuannya mengonversi sebuah hambatan menjadi peluang dalam mewujudkan keadaan yang lebih diinginkan.

Dalam Armitage dan Plummer (2010), kapasitas adaptif dalam ilmu sosial merupakan sebuah studi tentang proses dimana masyarakat beradaptasi dengan lingkungannya. Selanjutnya, kapasitas adaptif secara umum disebut sebagai kemampuan untuk tahan terhadap gangguan dan untuk beradaptasi dengan perubahan actual atau yang diantisipasi (baik eksogen atau endogen). Kapasitas

adaptif erat kaitannya dengan tantangan serta kejutan yang ada pada lingkungan. Oleh karena itu, strategi yang dipandang tepat untuk membangun ketahanan akan ditemukan dalam tata kelola yang didalamnya terdapat tata kelola yang adaptif. Hal yang perlu diketahui dari kapasitas adaptif adalah faktor pendukung yang jarang diketahui namun sangat diperlukan dalam upaya menghadapi sistem sosial-ekologis yang kompleks (Armitage dan Plummer, 2010).

II.1.2 Unsur Adaptive Governance

Dietz *et al* (2003) dalam Walch (2017) memberikan unsur-unsur dalam *adaptive governance* yaitu ketersediaan informasi, resolusi konflik, mendorong kepatuhan aturan, ketersediaan infrastruktur, dan dorongan adaptasi.

Lacroix (2015) mengemukakan bahwa dalam *adaptive governance* memiliki 5 (lima) unsur yaitu :

1. Partisipasi

Unsur pertama untuk pendekatan yang lebih adaptif adalah partisipasi dari *stakeholders* dalam suatu sistem tata kelola. Partisipasi dari semua *stakeholders* diperlukan untuk meningkatkan kepercayaan yang terbangun untuk menuai hasil yang diinginkan. Lebel *et al* (2006) dalam Lacroix (2015) mengemukakan beberapa penelitian yang dilakukan dan menghasilkan kesimpulan bahwa partisipasi dari anggota efektif untuk mengelola ketahanan dan menghasilkan manajemen yang adaptif.

2. Pembelajaran Sosial

Pembelajaran sosial secara sederhana didefinisikan sebagai proses belajar melalui interaksi dalam suatu kelompok atau saling

belajar satu sama yang lain. Pembelajaran sosial terkait erat dan terjadi bersamaan dengan partisipasi dari para *stakeholders*. Menurut Lacroix (2015), pembelajaran sosial memungkinkan bagi suatu lembaga yang baru terbentuk untuk secara efektif menyesuaikan tata kelola mereka dan mempertahankan inovasi serta kemajuan yang dicapai.

3. Tata Kelola Polisentris

Secara umum, sistem tata kelola polisentris lebih efektif, adaptif, serta tangguh dibandingkan tata kelola yang hierarkis (*top-down*). Sistem polisentris didefinisikan sebagai sistem yang otoritasnya tersebar ke badan-badan yang dibentuk. Dengan kata lain, semua departemen memiliki otoritas yang sama dengan tugas yang berbeda-beda.

4. Modal yang memadai

Unsur keempat menurut Lacroix (2015) yang juga penting untuk sistem yang adaptif adalah adanya modal yang memadai. Namun yang perlu dipahami bahwa terdapat banyak modal yang dimiliki oleh pemerintahan yaitu manusia, sosial, alam, keuangan, dan fisik. Setiap modal tersebut memiliki aspek-aspek tertentu seperti pengetahuan, keterampilan, kompetensi, koneksi, kepercayaan, infrastruktur dan finansial.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan bagian penting dari tata kelola adaptif dan ketahanan. Selain itu, kepemimpinan juga adalah unsur yang penting dalam memberikan inovasi dan fleksibilitas yang

diperlukan dalam menghadapi lingkungan yang terus mengalami perubahan.

II.1.3 Faktor Pemicu *Adaptive Governance*

Adaptive governance merupakan konsep tata kelola yang mengacu pada cara-cara dimana pengaturan kelembagaan berkembang untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat dalam lingkungan yang mengalami perubahan (Hatfield *et al*, 2017). Dalam Walch (2017), terdapat dua hal yang dapat memicu penerapan dari *adaptive governance*, antara lain :

1. External Shocks

Dalam penelitian administrasi publik, faktor kejutan menjadi temuan yang dapat memicu perubahan kebijakan. Fenomena yang bersifat eksternal memungkinkan untuk merangsang proses pembelajaran yang dapat membuat sebuah kelompok memiliki pemahaman yang lebih baik tentang perkembangan global untuk meningkatkan kualitas mereka dalam membuat keputusan atau kebijakan (Sabatier dan Jenkins-Smith, 1993). Fenomena yang menimbulkan perubahan atau gangguan membuka peluang baru pada suatu sistem tata kelola (pemerintahan) untuk menemukan hal yang baru. Namun perubahan atau gangguan mampu merangsang sebuah sistem tata kelola untuk melakukan suatu perubahan baru dalam proses pembuatan keputusan hanya jika gangguan itu berdampak secara signifikan pada sistem yang ada.

2. Komitmen Pemimpin

Faktor kejutan mungkin memiliki dampak, namun belum cukup untuk memicu sebuah perubahan jika didalamnya tidak terdapat

tindakan pemimpin untuk melakukan perubahan yang diinginkan. (Olsson *et al* (2006) dalam Boyd dan Folke (2012) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan unsur yang kritis untuk menyiapkan suatu sistem tata kelola melakukan perubahan . Lebih lanjut Olsson (ibid) mengemukakan bahwa dalam penelitiannya menunjukkan peran pemimpin sering menentukan pembangunan institusi dan perubahan dalam organisasi. Namun, pemimpin disini memerlukan kepercayaan dari para anggotanya untuk bisa membawa perubahan. Kepercayaan yang diraih akan mempermudah proses kolaborasi untuk melakukan perubahan dalam institusi atau organisasi (Pretty dan Ward, 2001).

II.1.4 Indikator Kapasitas Adaptif

Adapun indikator dalam kapasitas adaptif menurut Armitage dan Plummer (2010) adalah sebagai berikut :

1. Sistem adaptif yang kompleks

Berkes (2003) dalam Armitage dan Plummer (2010) memandang pemikiran sistem yang kompleks menawarkan cara untuk memeriksa, menggambarkan, menafsirkan secara kognitif untuk mengaitkan antara sistem sosial dan lingkungan. Secara khusus, pemikiran sistem yang kompleks menyoroti hubungan dinamis dan non-linier antara hubungan sosial yang digabungkan dan fenomena lingkungan yang menyebabkan diskontinuitas, kejutan, dan potensi keseimbangan yang ganda. Pemikiran sistem yang kompleks memberikan sebuah pemahaman yang berharga dalam memahami sistem tata kelola dan kaitannya dengan lingkungan. Dengan demikian, pemikiran sistem yang kompleks menunjukkan pentingnya keragaman kelembagaan

dan fleksibilitas untuk meningkatkan kesesuaian antara sistem sosial dan lingkungan.

2. Pengembangan kapasitas

Pengembangan kapasitas telah menjadi hal yang penting dalam sistem administrasi public untuk pengembangan organisasi. Kapasitas dikonseptualisasikan dari segi fungsi yang berfokus pada kemampuan organisasi untuk bekerja secara efisien, efektif, dan berkelanjutan. Adapun hal-hal yang mendukung sekaligus berpotensi menjadi penghambat dari pengembangan kapasitas adalah hal-hal teknis, *financial*, sumber daya manusia, dan kelembagaan (Timmer, 2007 dalam Armitage dan Plummer, 2010).

3. Kelembagaan

Dalam kelembagaan, kapasitas adaptif ditandai dengan adanya sebuah pilihan manusia baik itu melihat peluang ataupun kendala dari kondisi disekitarnya. Lembaga merupakan sebuah norma dan aturan yang disetujui secara formal oleh suatu masyarakat. Dalam aspek ini, diharuskan untuk memerhatikan tentang sifat manusia, interaksi, keputusan dan pilihan individu, dan kaitan antara sosial dan ekologi. Galaz dan Young (2008) dalam (Armitage dan Plummer, 2010) berpendapat bahwa kaitan antara sosial dan lingkungan menyoroti kebutuhan institusi berhubungan dengan dinamika lingkungan untuk bisa melakukan penyesuaian.

4. Modal Sosial dan Jaringan

Interaksi serta kepercayaan merupakan pertimbangan penting dalam melakukan suatu tindakan. Modal sosial dipahami sebagai

adanya koneksi dan interaksi serta pemahaman bersama yang memberikan fasilitas kerja sama didalam suatu kelompok (OECD 2021 dalam Armitage dan Plummer, 2010). Modal sosial terkait dengan kapasitas adaptif melalui sebuah ikatan. Dimana ikatan tersebut berupa ikatan yang kuat antar rekan sebagai hubungan horizontal, kemudian antar pekerja dan atasannya. Selain itu, modal sosial juga terbentuk dari sebuah proses interaksi dan pembelajaran sosial.

5. Pembelajaran

Kunci utama dalam pendekatan pemerintahan yang inovatif adalah melahirkan adanya kerja sama dan pembelajaran yang sistematis. Pembelajaran secara bersama melahirkan sebuah pengembangan dan pengetahuan yang terdistribusi secara merata dan memberi dampak secara langsung ke dalam pengembangan kapasitas adaptif individu. Dari hasil pembelajaran, pertama, banyak melahirkan sebuah peningkatan strategi dan tindakan tanpa mengubah nilai dan norma dari strategi dan tindakan tersebut (*single-loop*). Kedua, Argyris dan Schon (1978) dalam Armitage dan Plummer (2010) berpendapat bahwa pembelajaran yang transformatif melahirkan sebuah strategi dan tindakan dengan mempromosikan perubahan dalam menghadapi ketidakpastian yang signifikan (*double-loop*) . Namun pada praktiknya, pembelajaran membutuhkan komitmen dan interaksi untuk bertindak mencapai kapasitas adaptif.

II.2 Konsep Work From Home (WFH)

Pemerintah Republik Indonesia dalam hal ini Presiden Joko Widodo menginstruksikan pembatasan kegiatan masyarakat seperti belajar, beribadah, serta bekerja agar dilakukan dirumah selama penyebaran virus Covid-19 masih berlangsung. Ihsanuddin (2020) dalam Setiawan dan Fitrianto (2021) berpendapat bahwa hal ini bertujuan agar mengurangi resiko terpaparnya masyarakat dari virus ini yang diketahui bersumber dari adanya kerumunan dan interaksi sosial yang timbul. Penerapan pembatasan kegiatan tersebut salah satunya diatur dalam Surat Edaran Kemenpan-RB Nomor 19 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pelaksanaan Tugas Kedinasan Dengan Bekerja Di Rumah (*Work From Home / WFH*). Sebagai tindak lanjut dari terbitnya peraturan tersebut, organisasi ataupun instansi mengharapkan agar para pegawai dapat beradaptasi dengan adanya sistem kerja dari rumah.

Work From Home (WFH) adalah sebuah aktivitas untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan kantor dari rumah masing-masing. Kemudian untuk pelaksanaan kegiatan *Work From Home*, semua instansi, lembaga, ataupun perusahaan yang menerapkan WFH diharuskan memiliki sarana yang dapat menunjang kegiatan ini. Adapun sarana yang dimaksud adalah berupa aplikasi dan media *online* seperti *Zoom*, *Google Meet*, *WhatsApp Group*, atau aplikasi-aplikasi *e-conference* lain yang bisa diakses. Namun yang perlu diketahui terkait dengan sarana untuk menunjang pelaksanaan *work from home* ini adalah para Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menjadi *stakeholder* dari suatu instansi diharuskan untuk mengetahui tata cara penggunaan aplikasi-aplikasi yang telah disebutkan diatas. Selain itu, semua pihak juga harus memastikan stabilitas

kualitas jaringan yang dimiliki agar pekerjaan atau pelayanan yang dilakukan dapat berlangsung dengan lancar.

II.2.1 Keuntungan dan Kerugian Pelaksanaan *Work From Home*

Adapun keuntungan serta kerugian yang bisa didapatkan dan dirasakan oleh pegawai khususnya dalam instansi pemerintahan dalam penerapan *work from home* menurut Setiawan dan Fitrianto (2021) bisa ditinjau dari 3 aspek yaitu sosial, ekonomi, dan teknologi. Dari segi ekonomi, para Aparatur Sipil Negara dapat lebih hemat dalam hal finansial dan waktu dikarenakan biaya transportasi yang dibutuhkan dari rumah menuju kantor dan jarak yang harus ditempuh berkurang dari biasanya. Namun disisi lain, terjadi peningkatan biaya rumah tangga dikarenakan ketergantungan kegiatan WFH terhadap fasilitas elektronik yang berbasis internet. Dari segi sosial, terdapat peningkatan semangat ASN karena bisa melakukan pekerjaan kantor dan urusan pribadi dalam waktu yang singkat. Namun, wawasan serta interaksi yang diperoleh oleh para pegawai menjadi berkurang. Kemudian dari segi teknologi, ASN dapat meningkatkan *skill* masing-masing karena penggunaan teknologi informasi menjadi lebih sering. Tetapi disisi lain, teknologi juga menjadi tantangan dikarenakan ASN harus memastikan kecepatan internet serta harus memiliki fasilitas elektronik yang memadai.

II.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan dimaksudkan untuk melihat orisinalitas penelitian yang akan dilakukan (Abdurrahman dan Muhiddin, 2011). Untuk itu, menurutnya, sisi kesamaan dan perbedaan antara penelitian yang sudah dilakukan dulu dan penelitian yang akan dilakukan perlu untuk ditampilkan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

1. Resia (2018) meneliti tentang kapasitas adaptif pemerintah dalam mengelola sumber daya. Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dalam penelitian ini juga membahas tentang kapasitas adaptif pemerintah. Kemudian hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa sebuah kebijakan yang menyebabkan perubahan dapat menjadi kendala terhadap sistem kerja. Selain itu, kesamaan lain terdapat pada muatan teori yang digunakan yaitu teori dari Armitage dan Plummer (2010) tentang indikator *adaptive governance*. Sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian ini menekankan pada aspek pengelolaan sumber daya potensial. Berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu fokus terhadap pengaruh kapasitas adaptif pemerintah dalam melaksanakan WFH. Selain itu, perbedaan lain terletak pada metode yang digunakan serta lokasi penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan tipe deskriptif.
2. Anggorokasih (2021) membahas tentang perlunya kapasitas adaptif dalam perubahan akibat pandemic Covid-19. Dalam penelitiannya, menyebutkan bahwa salah satu instansi dalam Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dituntut untuk melakukan suatu untuk merespon pandemi Covid-19 yang

menimbulkan krisis dalam tata kelola pemerintahan sebagai upaya mengurangi penyebaran dan dampak yang ditimbulkan. Strategi utama yang harus dilakukan adalah meningkatkan kapasitas organisasi, melakukan pengawasan, dan meningkatkan kapasitas pemimpin. Hal tersebut harus dilakukan agar dapat menunjang penerapan *adaptive governance*.

3. Rafsanjani dan Handayani (2021) membahas tentang perubahan yang terjadi akibat dari dampak pandemi Covid-19. Selain itu, penelitian ini juga menyebutkan bahwa sektor pemerintahan dituntut untuk beradaptasi dikarenakan pelayanan harus tetap optimal dalam kondisi apapun. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi adaptasi pemerintah dalam memberikan layanan ditengah era pandemi Covid-19. Namun metode yang digunakan pada penelitian ini adalah yuridis normatif, serta bahasannya berfokus pada kegiatan “obrolan peneliti”, bukan pada pelaksanaan WFH.
4. Setiawan dan Fitrianto (2021) membahas tentang bagaimana dampak sistem kerja WFH terhadap kinerja di era pandemi Covid-19. Namun yang menjadi fokus penelitiannya adalah kinerja pegawai yang ada di perusahaan BUMN, serta metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif.
5. Darmawan dan Atmojo (2020) meneliti tentang penerapan sistem WFH yang menimbulkan beberapa kendala dari aspek fasilitas dan kesiapan ASN. Sehingga penerapan WFH untuk ASN di Indonesia belum bisa berjalan dengan baik. Namun dari aspek fokus bahasan dalam penelitian ini bukan membahas tentang kapasitas adaptif pemerintah, serta metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dan jenis penelitian adalah kepustakaan.

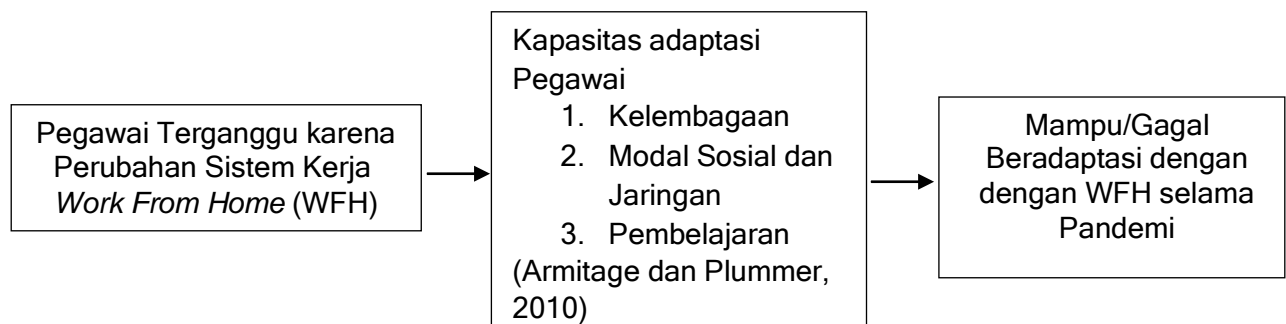
II.4 Kerangka Konsep

Dalam penelitian ini akan mendeskripsikan kapasitas adaptif dalam pelaksanaan WFH di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar dengan menggunakan 3 (tiga) pendekatan dari indikator konsep kapasitas dalam Armitage dan Plummer (2010). Adapun pendekatan-pendekatan yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Kelembagaan
2. Modal sosial dan jaringan
3. Pembelajaran

Pendekatan-pendekatan diatas diterapkan ke dalam penelitian ini dikarenakan lebih cocok untuk mendeskripsikan kapasitas adaptif khusus pada pegawai dan bukan pada lembaga atau institusi.

Maka berdasarkan indikator kapasitas adaptif menurut Armitage dan Plummer (2010), kerangka pikir dalam penelitian ini untuk mendeskripsikan kapasitas adaptif dalam pelaksanaan WFH di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar II.1

Kerangka Konsep